

**LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA  
POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA  
ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO CARABOBO.**

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS  
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA POR EL  
GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN  
EL ESTADO CARABOBO.

AUTORA: JULIA FERNANDEZ R.  
TUTOR: PROFESOR NAPOLEON GOIZUETA

Valencia, 13 de abril de 2011.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS  
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA POR EL  
GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN  
EL ESTADO CARABOBO.

AUTORA: JULIA FERNANDEZ R.

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO ANTE EL  
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO PARA OPTAR  
AL TITULO DE MAGISTER EN DERECHO DEL  
TRABAJO

Valencia, 13 de abril de 2011.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS  
PROGRAMA DE MAESTRIA  
MAESTRIA DE DERECHO DEL TRABAJO

**VEREDICTO**

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO CARABOBO presentado por Julia Fernández Ruiz para optar al Título de Magíster en Derecho del Trabajo estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: \_\_\_\_\_

Nombre, apellido, C.I., Firma del Jurado

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Valencia, 13 de abril de 2011.

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo en primer lugar a mis padres, quienes apoyaron mi carrera e inculcaron la importancia del estudio y el conocimiento, especialmente mi madre que muchas veces con sacrificio financió mis estudios de pregrado.

En segundo lugar, quiero dedicarlo a mi esposo Leonardo quien siempre me presionó, estimuló y apoyó para que realizara esta Maestría, incentivándome y motivándome continuamente, sin lo cual no hubiera podido lograrlo.

En tercer lugar, pero no menos importante a mi hijo Diego quien me ha enseñado que las cosas logradas con sacrificio se valoran más y quien día a día me motiva a ser una mejor persona, mejor mamá y mejor profesional.

Por último, quiero dedicarle el fruto de mi esfuerzo a mi país que necesita más y mejores personas, más y mejores profesionales para sacarlo adelante y así convertirse en el país que deseamos todos los venezolanos.

## Reconocimiento

Quiero hacer un reconocimiento especial al Profesor Luis Napoleón Goizueta quien me inspiró y apoyó en esta investigación que tanto me apasionaba y continuamente hizo seguimiento al avance y conclusión de la misma. Sin su sapiencia y experiencia el resultado no hubiera sido el mismo y ha sido para mí un honor tenerlo como tutor.

También quiero hacer un reconocimiento a los funcionarios de las Inspectorías del Trabajo del Estado Carabobo, quienes colaboraron en la obtención de la información necesaria para esta investigación y tan crucial que de no haber sido así, la misma no se hubiese podido realizar.

También quiero hacer un reconocimiento a las empresas privadas que si bien no quisieron que fueran identificadas, aportaron una valiosa información sobre el manejo de las relaciones laborales, en el marco de la inamovilidad laboral, de lo cual no existe documentación y solo puede evaluarse a través de la *praxis* y la investigación.

## INDICE GENERAL

	PAG
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACION</b>	
1.    Planteamiento del Problema	12
2.    Formulación del Problema	19
<b>OBJETIVOS</b>	20
<b>JUSTIFICACION</b>	21
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO TEORICO</b>	
1.    Antecedentes	23
2.    Bases teóricas	31
2.1 Referencia Histórica de la Inamovilidad	31
2.2 Inamovilidad en el mundo	37
2.3 Situación Política-Económica-Social vigente al decretarse la Inamovilidad Laboral	53
2.4 Clases de Inamovilidad en Venezuela	57
2.5 Indemnizaciones previstas como consecuencia del despido de un trabajador amparado por la Inamovilidad por Decreto	61
2.6 Procedimientos por inamovilidad en sala de fuero de las inspectorías del trabajo del estado Carabobo antes y después del decreto presidencial.	63
2.7 Opiniones recogidas de los actores sociales sobre la Inamovilidad	70

<b>GLOSARIO</b>	73
<b>CAPITULO III</b>	
<b>MARCO METODOLOGICO</b>	
1.    Método deductivo	75
2.    Modalidad de investigación	75
3.    Naturaleza de la Investigación	76
4.    Población	79
5.    Muestra	80
6.    Confiabilidad	81
<b>CAPITULO IV</b>	
<b>ANLISIS DE LOS DATOS</b>	
1.    Solicitudes de Reenganche y pago de salarios caídos	82
2.    Plan de trabajo	
Actividades	96
<b>CONCLUSIONES</b>	98
<b>RECOMENDACIONES</b>	103
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	105
<b>ANEXOS</b>	109



## INDICE DE TABLAS Y CUADROS

Cuadro 1	
Solicitudes de Reenganche y Pago de Salarios Caídos	79
Solicitudes de Reenganche por año y por Inspectoría	
Tabla 1	82
Grafico 1	83
Tabla 2	84
Gráfico 2	84
Tabla 3	85
Gráfico 3	86
Tabla 4	87
Gráfico 4	87
Tabla 5	88
Gráfico 5	88
Cuadro general del comportamiento de Valencia	
Cuadro general del comportamiento de Valencia	89
Gráfico 6. Estabilidad laboral. Valencia.	90
Cuadro general del comportamiento de Guacara	
Cuadro general del comportamiento de Guacara	91
Gráfico 7. Estabilidad Laboral. Guacara.	92
Cuadro general del comportamiento de Puerto Cabello	
Cuadro general del comportamiento de Puerto Cabello	93
Gráfico 8. Estabilidad Laboral. Puerto Cabello.	94
Gráfico 9. Tendencia general de la estabilidad	95

## RESUMEN

### LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO CARABOBO.

Autor: Julia Fernández Ruiz  
Tutor: Luis Napoleón Goizueta  
Año: 2011

El decreto de inamovilidad laboral se produce en el año 2001 en principio con carácter temporal pero transcurridos que han sido ocho años, debe medirse la efectividad de este decreto en lograr su objetivo que era garantizar a los trabajadores la estabilidad en el trabajo en medio de un clima laboral adverso para el momento. La inamovilidad es un derecho y a la vez un deber; para el trabajador es un derecho a no ser despedido sin que medie causa justificada y para el patrono es la prohibición de despedir al trabajador sin que medie un procedimiento administrativo que lo autorice a hacerlo, este procedimiento previsto en la Ley Orgánica del Trabajo para las inamovilidades especiales es implementado por el Decreto de Inamovilidad para la generalidad de trabajadores amparados por el mismo. El objetivo general de este estudio fue establecer si el Decreto de Inamovilidad Laboral fue efectivo para lograr la estabilidad de los trabajadores en el Estado Carabobo y específicamente si ha contribuido en la reducción del desempleo, si ha evitado los despidos y si se ha convertido en una fuente de lucro para el trabajador. El método de investigación fue el deductivo por lo que se parte de una hipótesis o una idea para luego confirmarla, enmarcando el nivel descriptivo con un diseño de campo. La población seleccionada como sujeto de análisis es la misma muestra, que consiste en los registros de solicitudes de reenganche de las Inspectorías del Trabajo del Estado Carabobo entre los años 2000 y 2009. Como resultado se evidenció que las solicitudes de reenganche en el estado Carabobo lejos de disminuir con posterioridad al Decreto de Inamovilidad aumentaron sustancialmente, lo que irremediamente hace concluir que los despidos han aumentado durante su vigencia, sin embargo es importante señalar que las indemnizaciones que se generan en el procedimiento pudieran ser un incentivo para el aumento de las solicitudes de reenganche, lo que desvirtúa su propósito.

Descriptores: inamovilidad, decreto, despido, reenganche, indemnización  
Línea de Investigación: Prestaciones Sociales. Salarios y Condiciones de Trabajo.

## ABSTRACT

### THE EFFICIENCY OF THE IMMOBILITY DECREED BY THE NATIONAL GOVERNMENT TO SUPPORT THE LABOR STABILITY IN THE STATE CARABOBO

Author: Julia Fernández Ruiz  
Tutor: Luis Napoleón Goizueta  
Year: 2011

The workers immobility decree produces to itself in the year 2001 at first with character temporary but passed that have been eight years, one must measure the efficiency of this decree in achieving his aim that was to guarantee to the workers the stability in the work in the middle of a labor adverse climate for the moment. The employees immobility is a right and simultaneously a duty; for the worker it is a right not to be dismissed without well-taken reason happens and for the employer it is the prohibition of dismissing the worker without there happens an administrative procedure that authorizes it to do it, this procedure foreseen in the Organic Law of the Work for the special immobilities of work is implemented by Workers Immobility Decree generality protected by this one. The general objective of this study was to establish if Workers Immobility Decree was effective to achieve the stability of the workers in the State Carabobo and specifically if it has contributed in the reduction of the unemployment, if it has avoided the dismissals and if it has turned into a source of profit for the worker. The method of investigation was the deductive one for what it splits of a hypothesis or an idea then to confirm it, framing the descriptive level with a field design. The population selected as subject of analysis is the same sample, which consists of the records of requests of rehooking of the competent organism of the work in the State Carabobo between the year 2000 and 2009. Since result demonstrated that the requests of rehooking in the State Carabobo far from diminishing with posteriority to Workers Immobility Decree increased substantially, which irremediably makes conclude that the dismissals have increased during his force, nevertheless it is important to indicate that the indemnifications that are generated in the procedure should be an incentive for the increase of the requests of rehooking, what It spoils the intention of this one.

Describers: workers immobility decree, dismissal, rehooking, indemnification  
Line of Investigation: Social Benefits. Wages and Conditions of Work.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El veintiocho de abril de 2002, después de los acontecimientos que se sucedieron en el país como la paralización del sector empresarial, comenzando por la principal empresa del país (PDVSA) y las múltiples y sucesivas huelgas y manifestaciones tanto de trabajadores como de la sociedad civil y que generaron inestabilidad política en el país, el Ejecutivo Nacional a través de un decreto de aumento de salario mínimo obligatorio, decretó la inamovilidad laboral especial para todos los trabajadores que no sean de dirección o de confianza, que tengan una antigüedad superior a los tres meses y que tuvieran un salario inferior a Seiscientos Treinta y Tres Mil Bolívares (Bs. 633.000,00) (bolívares anteriores), especificaciones éstas contenida en los artículos 12 y siguientes del decreto N° 1.752 publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.585 del 28 de abril de 2002.

Posteriormente, se modifica el criterio y se aumenta el rango de protección cuando se ampara aquellos trabajadores que no sean de dirección o de confianza, que tengan una antigüedad superior a los tres meses y que devenguen un salario inferior a los tres (3) salarios mínimos, lo cual automáticamente amplió ese ámbito de protección.

A pesar de que en ese momento la medida tendría carácter temporal, la inamovilidad ha sido prorrogada hasta hoy en dieciséis (16) oportunidades consecutivas de acuerdo al cuadro que corre inserto en Anexo 1.

La inamovilidad laboral decretada por el Ejecutivo, consiste en la prohibición que se hace al patrono, de despedir a un trabajador que devengue un salario inferior a tres (3) salarios mínimos y que tenga más de tres meses de labores, aun existiendo causa justificada para ello, en cuyo caso el Decreto prevé que si un trabajador incurre en una causal de despido justificado, de conformidad con el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 (en adelante LOT); el patrono debe seguir el procedimiento previsto en el artículo 453 *ejusdem*, que establece lo siguiente:

*Artículo 453. Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oírá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a*

*menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.*

*En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.*

*El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta Resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.*

Anteriormente a este decreto, el procedimiento a seguir por el patrono para despedir a un trabajador que había incurrido en un causal de despido justificado, de conformidad con el artículo 102 de la LOT, era realizar el despido con explicación de las causas que lo motivaron y participarlo al Tribunal del Trabajo de la jurisdicción de la empresa, dentro del lapso de cinco (5) días hábiles.

Sin embargo, con la entrada en vigencia del Decreto de Inamovilidad, si un patrono despide a un trabajador, sin seguir el procedimiento indicado anteriormente en el artículo 453 ejusdem, dará lugar a la solicitud por parte del trabajador del reenganche y el pago de los salarios caídos ante la Inspectoría

del Trabajo, siguiendo el procedimiento establecido al efecto en los artículo 454 al 456 de la LOT, que establece:

*Artículo 454. Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre:*

- a) Si el solicitante presta servicio en su empresa;*
- b) Si reconoce la inamovilidad; y*
- c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.*

*Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.*

*Artículo 455. Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación.*

*Artículo 456. El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.*

Ahora bien, si la solicitud de reenganche del trabajador fuera declarada “con lugar”, se ordena el reenganche y el patrono deberá reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo anterior y pagar los salarios dejados de percibir por este durante el procedimiento (llamados comúnmente “salarios caídos”), si no lo hiciera el patrono está sujeto a la apertura de un procedimiento de multa por incumplir con la Providencia Administrativa que declaró “con lugar” el reenganche.

Sobre esta indemnización impuesta al patrono, es importante destacar lo que señala Rafael Alfonso Guzmán al respecto “admitir que el trabajador pueda ser separado de su empleo a cambio de los salarios que su labor ordinariamente le proporciona y que el patrono tiene la facultad de impedir su acceso al trabajo y a la empresa, es desnaturalizar gravemente las finalidades del fuero...”. Esta afirmación podría interpretarse como una incongruencia entre la inamovilidad y sus efectos durante el procedimiento antes mencionado, ya que el pago de los salarios dejados de percibir durante el procedimiento no sustituye el perjuicio ocasionado al trabajador por el despido; si así fuera, cualquier patrono podría despedir a un trabajador y a cambio entregarle una cantidad de dinero equivalente a los salarios que dejará de percibir.

Por otra parte, si la solicitud es declarada “sin lugar”, entonces el empleador no deberá indemnización alguna al trabajador, sin perjuicio de las prestaciones y los beneficios de ley que le correspondan.



Esta medida de estabilidad absoluta, en un inicio con carácter temporal y ya vigente por más de siete años, hace necesario analizar su **efectividad** para alcanzar el objetivo trazado para el momento, como era proteger a los trabajadores de posibles despidos injustificados por parte de los patronos, que impulsados por la imposición de aumentos salariales dictados por el Ejecutivo Nacional, la situación económica y política del país, etc., pudieran haberse manifestado en despidos masivos, cierres de empresas, entre otros.

Tras ocho años de su implementación, conviene analizar también la opinión de los actores de la relación laboral como lo son los patronos y los trabajadores, así como la del gobierno a nivel regional y algunos estudiosos, para determinar si este Decreto, ha contribuido en mantener la estabilidad laboral en el país o si por el contrario, los despidos se han mantenido o incluso aumentado durante todos estos años.

Por su parte, el sector empresarial ha manifestado que la medida, lejos de incentivar el empleo, lo que ha hecho es generar mayor reticencia de parte de los patronos a la hora de contratar nuevo personal. Aseguran que incluso muchas empresas en tiempos de crisis económica se han visto obligados a reducir el número de trabajadores, a pesar de la inamovilidad, logrando acuerdos con sus trabajadores y sindicatos, sin que esto acarree sanciones por parte del Ministerio del Trabajo, pero si un incremento en los costos de personal, ya que en la práctica de las relaciones laborales al negociarse un despido el trabajador exige lo correspondiente a su prestación de antigüedad y

demás beneficios de ley, pero adicionalmente, las bonificaciones establecidas en el artículo 125 de la LOT, y una cantidad estimada de los salarios que dejaría de percibir o incluso calcular su antigüedad hasta la fecha del vencimiento del decreto de inamovilidad. Esto inclusive está contemplado en el Decreto de Inamovilidad al señalar: *“El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondiente. Ello no excluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre patronos, por una parte, y trabajadores, por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.”*

De acuerdo con lo anterior, sí pueden realizarse despidos y reducción de personal, siempre que se realice a través de una negociación colectiva, en cuyo caso, éste se negociaría a cambio de indemnizaciones u otros beneficios. Ahora bien, siendo esta una realidad de las relaciones laborales en las empresas privadas, nos lleva a pensar que el objetivo inicial del decreto se desvirtúa por esta situación, no lográndose reducir los despidos, sino haciéndolos simplemente más onerosos e incrementando los costos laborales que al final se ven reflejados igualmente en un incremento en los precios de productos y servicios.

También se observa que para evadir esta protección los empleadores han utilizado la figura de la tercerización, bien a través de las ETT (derogada),

contratistas y cooperativas, entre otras; teniendo así la posibilidad de desligarse de la condición de patrono de esos trabajadores.

En el caso de los trabajadores, hay opiniones diversas según la orientación política de la organización sindical sobre la efectividad de la Inamovilidad por Decreto Presidencial. Todos coinciden al señalar que si la inamovilidad se cumpliera por parte de los patronos, estarían de acuerdo con ella, sin embargo, denuncian que desde su implementación los despidos se han incrementado.

Es por ello, que se investigó el porcentaje registrado de despidos durante el periodo 2002-2009, respecto de años anteriores a la vigencia del decreto 2000 y 2001, con el fin de determinar la efectividad del mismo.

Adicionalmente, se emitirán algunas sugerencias y recomendaciones al final que surgieron de estos resultados y de las diferentes posturas y opiniones de los actores en las relaciones laborales.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

En virtud de lo anteriormente planteado, esta investigación analiza la efectividad de la inamovilidad laboral por Decreto gubernamental, como garantía de la estabilidad en el trabajo, el mantenimiento del empleo y la reducción de los despidos, tomando en cuenta sus ventajas y desventajas, las opiniones y criterios planteados, con el fin de obtener una perspectiva real que incluya dimensiones económicas y sociales en la relación empleador-

trabajador, a partir de los datos asentados en las distintas sedes de la Inspectoría del Trabajo en el Estado Carabobo. Igualmente, se analiza el número de solicitudes de reenganche presentadas en las Inspectorías del Trabajo del Estado Carabobo, lo cual en consecuencia implica el número de despidos registrados formalmente en el Estado Carabobo.

De esta manera se pretende medir la efectividad del decreto en cuestión, en la disminución de despidos con respecto a una situación de estabilidad relativa que regía en el país, anteriormente a esta medida gubernamental

## **OBJETIVOS**

### **GENERAL**

Establecer si la vía escogida por el Ejecutivo Nacional del Decreto de Inamovilidad Laboral ha sido efectivo para lograr la estabilidad de los trabajadores en el Estado Carabobo.

### **ESPECÍFICOS**

- Conocer si la inamovilidad laboral vía decreto presidencial ha contribuido a la reducción del desempleo.
- Establecer si el Decreto de Inamovilidad Laboral posee un efecto disuasivo en los patronos que desean despedir injustificadamente a un trabajador.

- Verificar si la inamovilidad laboral constituye indirectamente una fuente de lucro para el trabajador que no desea reincorporarse a su trabajo, sino ser indemnizado.
- Determinar las opciones para el empleador que desee despedir a un trabajador justificadamente.

## **JUSTIFICACION**

El tema de la inamovilidad tiene una incidencia no sólo de tipo laboral, sino también social y económico, ya que está vinculado a las relaciones trabajador-patrono del sector público y privado, que se manifiestan en aspectos como el costo de la vida, la inflación, el empleo, la informalidad en el trabajo, el cierre de empresas, las reivindicaciones de los trabajadores, etc.; es necesario entonces, para la presente investigación el análisis profundo de los resultados obtenidos por el Decreto presidencial vigente desde el año 2002.

Aún cuando la inamovilidad surge de la necesidad de protección por parte del Estado, desde su surgimiento se ha planteado controversia respecto del tema, por considerarla como un elemento negativo que merma el deseo de superación y mejoramiento del trabajador (Ochoa 1980) por una parte y la falta de incentivo a los patronos para contratar personal nuevo, toda vez que están obligados a mantener a los trabajadores que aún no siendo productivos, no pueden ser despedidos sin la calificación de las faltas por parte del Inspector

del Trabajo, las cuales, en ocasiones no encuadran dentro de los causales justificados de despido previstos en el artículo 102 de la ley Orgánica del Trabajo.

Esta teoría supone la inconveniencia de la Estabilidad absoluta y partiendo de ella conviene analizar si la vía del Decreto Gubernamental es la adecuada para su implementación y en todo caso si de acuerdo a la realidad del país está justificada.

Igualmente la presente investigación está planteada como un aporte teórico a un tema que por su novedad no ha sido ampliamente investigado y pese a su actual vigencia, no se ha materializado la sustitución del decreto de inamovilidad por una ley que amplíe y normatice lo establecido en el decreto, aún cuando se ha mencionado la posibilidad de incluirlo en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, actualmente en discusión.

Asimismo, surge la necesidad de un punto de vista que integre las opiniones de los patronos y trabajadores sobre el desenvolvimiento de esta inamovilidad en las relaciones de trabajo. De allí, que la presente investigación pueda servir de base para la elaboración de propuestas, relacionadas con el tema.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **ANTECEDENTES**

Desde su entrada en vigencia en abril del año 2002 el decreto de Inamovilidad Laboral ha marcado una etapa en el derecho del trabajo venezolano, modificando profundamente los procedimientos no sólo de despido por parte de los patronos, sino de contratación, fijación de salarios, etc., que ha “alterado” las relaciones de trabajo en el país.

De allí que se hayan producido diversas matrices de opinión respecto de ella por parte de los actores sociales (entiéndase empleador, trabajador y Estado), muchas de ellas contrapuestas y otras coincidentes.

Al respecto, Ochoa (1980) autor que investigó el tema en su obra titulada “Inamovilidad y Calificación de Faltas” señala la inconveniencia de la inamovilidad extendida a nivel general, toda vez que el trabajador considera innecesario esforzarse por mejorar o superarse en su trabajo, en virtud de la prohibición que tiene su patrono de despedirlo aún cuando no esté satisfecho con su labor.

En referencia a la realidad social que rodeaba la Ley Contra Despidos Injustificados (vigente para esa fecha), señala que (tal como ahora), en estos momentos no existe mayor oferta de trabajo que demanda, es todo lo contrario y en consecuencia, no se justifica la estabilidad absoluta del trabajo, ya que vista la garantía de inamovilidad, el trabajador busca que se produzca el despido por parte del patrono y así hacerse acreedor de las indemnizaciones previstas, amén de la escasez de mano de obra que dificulta su sustitución, por lo que realizar el despido injustificado se convierte en un lujo para el patrono.

Constituye entonces, la inamovilidad según el autor, la base de una estructura laboral impróspera, convirtiéndose el Estado en el generador del caos en las relaciones laborales y en la economía del país.

El autor concluye que surge la necesidad de que por una parte se concencie al sector trabajador a través de los sindicatos, para que la inamovilidad no se convierta en un salvo conducto para hacer lo que se quiera, sabiendo que no puede ser despedido, salvo que incurra en alguna de las causas justificadas de despido; por otra parte, la necesidad de incentivar por parte de las empresas a los trabajadores, impulsando su desarrollo personal y de esta forma lograr que se trabaje en equipo y que el trabajador se identifique con la empresa; y por parte de los funcionarios, la necesidad de que se aplique



la justicia en cada caso, sin involucrar la política, ya que son órganos administrativos que dependen del Gobierno de turno.

En un estudio realizado por el profesor mexicano Marquez (2000) titulado “Ineficacia de la reinstalación forzosa en el derecho laboral” publicado por el Instituto de Estudios Jurídicos de la UNAM, en la Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla, señala respecto de la reinstalación forzosa (lo que equivale al reenganche en Venezuela) que esta es una excepción a la rescisión de la relación de trabajo cuando una de las partes no cumple con su obligación, “en consecuencia quien cumple puede invocar la rescisión sin su responsabilidad”. Sin embargo, en la legislación mexicana señala el autor que está contemplada la posibilidad de que el trabajador solicite su reinstalación (o reenganche) y en consecuencia el pago de las indemnizaciones y salarios caídos, tal como sucede en nuestro país con el Decreto de Inamovilidad Laboral. En tal sentido el autor señala que la reincorporación forzosa del trabajador a sus labores es antijurídica, toda vez que contraría la esencia del contrato de trabajo, que es el acuerdo de voluntades, ya que al ordenar la reinstalación forzosa del trabajador se está desconociendo la voluntad del patrono de rescindir el mismo. Por otra parte, en muchas ocasiones se dificulta la demostración de la causa justa de despido por “razones circunstanciales que se dan en la vida real” y en ocasiones por el cuidado del mismo trabajador en

no dejar registros comprobables de su falta al trabajo, tal como dejar de laborar con la misma intensidad o calidad que de costumbre.

Al mismo tiempo, señala el estudio el carácter innecesario del reenganche, ya que ningún patrono decide prescindir de los servicios de un trabajador que sea eficiente en sus labores, toda vez que de hacerlo, siempre está la posibilidad de que se genere una indemnización por despido injustificado, en consecuencia, concluye que aún cuando es comprensible la inamovilidad como un deseo de protección del trabajador y una garantía para la clase trabajadora que no tiene discusión; tampoco lo tiene el carácter absoluto o irrestricto que pretende dársele, pues resulta “perjudicial e irrealizable”.

Pico Pico-Corredor Rincón (2006) realizaron una investigación documental titulada “Decreto de inamovilidad laboral y su aplicación por parte de la gerencia en Venezuela”, en el cual plantean la realidad que viven los gerentes cuando surge la necesidad de realizar un despido, que no solamente obedece a un “*desempeño negativo*”, sino que en ocasiones “*existen otros fundamentos para los despidos, como la mala conducta, la falta de calificación para el cargo y la eliminación del cargo*”. En esos casos, consideran los autores, que los patronos por desconocimiento del procedimiento previsto en la LOT para despedir a un trabajador o por considerarlo engorroso, toman la decisión de evitar el despido aún siendo justificado; o deciden negociar con los

trabajadores, *“llegando a un mutuo acuerdo sobre su renuncia a cambio, por ejemplo, de liquidarlos como si se tratara de despidos injustificados, lo cual, sin embargo, resulta ser costoso. En el menor número de casos, algunos gerentes aplican el procedimiento debido y despiden personal sin ningún inconveniente”*.

Concluyen indicando una serie de alternativas distintas al despido, tales como, la suspensión de la relación de trabajo (que fue eliminada como medida disciplinaria en el RLOT 2006), la rotación del trabajador a otro cargo, acuerdos de disminución de salarios, etc., cuando la causa justificada para el despido, no sea grave.

Por su parte, Hernández (2002) en su monografía “El amparo laboral” señala que es la garantía constitucional del derecho al trabajo y el deber de trabajar, lo que justifica la intromisión del Estado en las relaciones de trabajo, a través del amparo laboral. En virtud de ello, el Estado busca garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, así como su estabilidad en el empleo.

Cuando se produce el despido injustificado, el trabajador amparado por la inamovilidad prevista en el Decreto de inamovilidad laboral, puede acudir al órgano administrativo para solicitar su reincorporación, y es cuando el patrono se niega al cumplimiento de la orden administrativa, que el trabajador puede

acudir al órgano jurisdiccional por la vía del amparo, para que se le restituya su derecho infringido.

La autora, se refiere tanto al procedimiento administrativo de reenganche como a su posterior negativa del patrono, lo cual, sirve de antecedente a la presente investigación en la que se analizará esta situación relacionada con la inamovilidad.

También, Romero (2006) destacó en su trabajo de grado titulado “El Procedimiento de Calificación de Falta por ante el Nuevo Modelo de Justicia Administrativa en el Ministerio del Trabajo” el carácter de la inamovilidad como “un derecho del trabajador a la permanencia a su puesto de trabajo”, siendo necesario para su despido la calificación de la conducta mantenida durante la relación de trabajo. Señala asimismo, que la inamovilidad se traduce en una limitante en la libertad del patrono de despedir a un trabajador que incumpla con sus obligaciones de trabajo “sin que antes medie una autorización del órgano competente que verifique que realmente existió un incumplimiento por parte de quien se alega, no cumplió con las funciones u obligaciones establecidas en el inicio de la relación o cualquiera de las expresamente establecidas en la norma”.

Continúa la autora señalando que la estabilidad laboral, que la doctrina ha denominado relativa o impropia, representa una protección del legislador a

ciertos trabajadores que por sus condiciones “debe evitarse que la relación laboral termine de manera intempestiva por voluntad unilateral, arbitraria e injusta del patrono, mediante un despido injustificado, que le ocasionaría al trabajador un grave desequilibrio emocional y económico, pues un despido sin existir un previo conocimiento por parte de quien labora le impide precaver las dificultades que se podrían presentar como consecuencia de la falta de percepción, en forma abrupta, de un salario permanente con el cual contaba para su subsistencia y la de su familia.”

Un aspecto relevante que señala la autora es el hecho de que el alcance de la estabilidad en el empleo, pareciera en la práctica no estar claro toda vez que en ocasiones sus efectos por una parte, son insuficientes en garantizar la continuidad del contrato individual de trabajo, y por la otra, se excede en la garantía que pretende y tiende a lograr el mantenimiento de un nivel de empleo satisfactorio. .

Más recientemente la autora Perello (2008) en su artículo “El Proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo a la luz del Derecho del Trabajo Contemporáneo avance o retroceso?” publicado en la Revista Gaceta Laboral referido al proyecto de la Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo, manifiesta que “en la actualidad existe una marcada tendencia en la legislación venezolana hacia una estabilidad absoluta, lo cual se pone de manifiesto con la

promulgación de Decretos Presidenciales de Inamovilidad Laboral Especial (1), vigentes desde abril del año 2002 abarcando la última de sus prórrogas hasta el 31 de Diciembre de 2008, los cuales comprenden a los trabajadores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos. Paralelamente, se encuentra en discusión la Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo (LOET).

En consideración a lo anterior, se observa una inclinación hacia la rigidez normativa laboral que probablemente coloca al Derecho del Trabajo venezolano, distante del proceso flexibilizador del mercado de trabajo, hacia el cual se encamina un gran número de países en el mundo, con el fin de adaptarse a los cambios económicos y tecnológicos que se experimentan en el planeta, y enfrentar las fuertes crisis que los mismos generan en las economías nacionales.”

La autora al analizar el proyecto en cuestión menciona como derogaría esta ley el actual régimen de estabilidad contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), ya que actualmente contempla la posibilidad de indemnizar cuando el despido no se fundamente en las causales establecidas en el artículo 102 LOT, “Sin embargo, el proyecto in comento redimensiona la normativa mencionada, estableciendo la imposibilidad del despido (estabilidad absoluta) si no hay causal justificativa, por lo que el régimen indemnizatorio vigente sería automáticamente derogado.”

## **BASES TEÓRICAS**

### **REFERENCIA HISTÓRICA DE LA INAMOVILIDAD**

En principio, hay que distinguir entre estabilidad e inamovilidad. La estabilidad es una institución destinada a la protección de los trabajadores contra el despido injustificado por parte del empleador y su permanencia en el trabajo a lo largo del tiempo, garantizando así el empleo y las condiciones de vida tanto para el trabajador como para su familia. El profesor Rafael Alfonso Guzmán, la define como “una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador, a mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña”. En el caso de la inamovilidad, se considera una especie o manifestación de estabilidad, dirigida a un grupo de trabajadores que de forma temporal encuadran en las condiciones previstas en la normativa respectiva y por un determinado tiempo.

La Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia No. 295 de fecha 13 de julio 1994, definió la estabilidad laboral como: *una obligación negativa o de no hacer, que se traduce en el deber del empleador de abstenerse de todo acto que implique el despido directo o indirecto del trabajador.*

De la Cueva (1980), señala que la estabilidad absoluta es cuando se niega al patrono, de manera absoluta, la posibilidad de disolver una relación de trabajo unilateralmente y sólo se le permite disolverla por causa justificada. Mientras que la estabilidad relativa es la que autoriza al patrono, a disolver la relación de trabajo unilateralmente, mediante el pago de una indemnización.

En nuestro país el Estado ha tenido una intervención directa en la implementación de la estabilidad, consagrando disposiciones constitucionales sobre el derecho de estabilidad, la Constitución de 1961, establecía en su Artículo 88: *“La ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía.”* Refiriéndose a la estabilidad relativa que comprende indemnizaciones en caso de despido.

Por otra parte el Artículo 207 *ejusdem* hacía referencia a la estabilidad de los jueces de la siguiente forma: *“La ley proveerá lo conducente para el establecimiento de la carrera judicial y para asegurar la idoneidad, estabilidad e independencia de los jueces, y establecerá las normas relativas a la competencia, organización y funcionamiento de los Tribunales en cuanto no esté previsto en esta Constitución.”*



Igualmente el Artículo 208: " *Los jueces no podrán ser removidos ni suspendidos en el ejercicio de sus funciones sino en los casos y mediante el procedimiento que determine la ley*".

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se modificó los artículos anteriores referidos a la estabilidad en el trabajo y el constituyente procuró conjugar esos artículo en uno sólo al establecer en su artículo 93 que "*La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos*".

En el caso específico de la inamovilidad o estabilidad absoluta, se consagra en la Ley del Trabajo de 1945 y sus sucesivas reformas la prohibición de despedir a un trabajador miembro de la Junta Directiva de un Sindicato o Federación; el trabajador en estado de constituir un sindicato; los trabajadores participantes en un conflicto de trabajo; los trabajadores participantes en una Convención Obrero-Patronal por rama de Industria; a los trabajadores interesados en un proyecto de Contrato Colectivo presentado ante el Ministerio del Trabajo; a la trabajadora en estado de gravidez; al trabajador en estado de suspensión del contrato de trabajo.

Posteriormente, se desarrolla y amplía en la Ley contra despidos injustificados de 1974 y posteriormente su reglamento; según la cual, el

despido que no se encuentre fundamentado en justa causa es nulo y da derecho al trabajador al reenganche y pago de los salarios caídos.

Posteriormente, en 1989 el movimiento sindical presiona sobre el tema de la estabilidad en el trabajo, produciéndose un primer decreto gubernamental N° 81, que fue emitido el 12/03/1989 y que exigía a los empleadores la imposibilidad de despedir trabajadores sin causa justa. Excluía a los trabajadores temporeros, eventuales y domésticos. La orientación del decreto era similar a otros emitidos en años anteriores como medios para atenuar los despidos. Estos decretos gubernamentales fueron de breve duración, de tal modo que para fines del mismo año expiró el último. Los despidos, no obstante, ocurrieron en gran escala.

En materia internacional, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, de 1982 y ratificado por Venezuela en 1985, consagra en su Artículo 4 “No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”

En 1990 se aprueba la Ley Orgánica del Trabajo y algunos de sus artículos entraron en vigencia, otros el 1° de Enero de 1991 y el resto el 1° de Mayo de 1991. Esta nueva ley pasa a compilar en ella una serie de normativas laborales entre ellas la Ley contra despidos injustificados, incorporando en su texto la universalización de la estabilidad, con derecho a reenganche, para todos los trabajadores permanentes con más de tres meses de servicio, con excepción de los de dirección, temporeros, eventuales, domésticos y de patronos con menos de 10 trabajadores.

La Ley Orgánica del Trabajo de 1990, establece la posibilidad del patrono de persistir en el despido aún declarándose injustificado y sustituye el reenganche del trabajador por el pago indemnizatorio de una prestación, lo que se traduce en una estabilidad relativa.

Es finalmente, en el año 2002 cuando por la vía de decreto gubernamental, y con motivo del aumento de salario mínimo, cuando se establece la Inamovilidad Laboral para todos los trabajadores con antigüedad superior a tres (3) meses y que devenguen un salario inicialmente se estableció que fuera inferior a Seiscientos Treinta y Tres Mil Bolívares (Bs. 633.000,00) y posteriormente en las sucesivas prórrogas se mantuvo este límite hasta el decreto N° 5265, publicado en la Gaceta Oficial N° 38.656, de fecha 30 de marzo de 2007, en el que el límite salarial se extiende hasta los tres (3) salarios

mínimos. El último decreto de prórroga de inamovilidad para la fecha es el N° 7.154, de la Presidencia de la República, publicado en la Gaceta Oficial número 39.334 que prorroga la inamovilidad hasta el 31 de diciembre de 2010, sin embargo se espera antes de la culminación de ese lapso un nuevo decreto de prórroga u otro mecanismo legal tendiente a formalizar la estabilidad absoluta.

Es por pocos conocido el hecho de que en mayo de 2007, fue aprobada por la Asamblea Nacional, la Ley de Estabilidad Laboral que sustituiría el Decreto de Inamovilidad Laboral. Sin embargo, al ser enviada al Tribunal Supremo de Justicia para su revisión, fue devuelta sin la aprobación, dejando a la misma en estado de suspendida.

Durante los últimos meses de 2009, se manejó la posibilidad de que se incorpore este tema en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, por aprobarse en cualquier momento y en cuyos ejes temáticos para la discusión del proyecto enviados por el Poder Legislativo, se encuentra en el N° 12 “Garantía de empleo y estabilidad laboral y el en N° 22 “Estabilidad laboral y mecanismos para hacerla cumplir”. Es por ello, que se espera que el próximo paso en este tema esté relacionado con la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

## LA INAMOVILIDAD EN EL MUNDO

Las legislaciones de casi todo el mundo contemplan articulados o capítulos relativos a la estabilidad laboral, sin embargo, en referencia a la inamovilidad hay claras diferencias con nuestro país.

### España:

Posee una Constitución (1931) con un claro enfoque social y en la que se consagra una diversidad de principios laborales. Es el artículo 35 el que da fundamento constitucional al “Estatuto de los Trabajadores” que es la norma que regula las relaciones laborales en ese país. El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.) establece las formas de extinción del contrato de trabajo entre las que se menciona: por despido, por causas objetivas legalmente procedentes. Puede observarse entonces como la legislación española prevé la terminación del contrato con ciertas restricciones, como la fundamentación de la causa, más no existe la prohibición expresa de darlo por terminado.

El artículo 52 *ejusdem* establece la extinción del contrato por causas objetivas de la siguiente forma:

**Artículo 52.** *Extinción del contrato por causas objetivas.--  
El contrato podrá extinguirse:*

- *a) por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento;*

- *b) por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo;*
- *c) cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta ley y en número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto a que se refiere este apartado;*
- *d) por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por ciento en los mismos períodos de tiempo.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.*

**Artículo 53.** *Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.-- 1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:*

- *a) comunicación escrita al trabajador expresando la causa;*

- *b) poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades;*
- *c) concesión de un plazo de preaviso de 30 días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.*

*2. Durante el período de preaviso el trabajador o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.*

*3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratara de despido disciplinario.*

*4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.*

*5. La calificación por la autoridad judicial de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva producirá iguales efectos que los indicados para el despido disciplinario, con las siguientes modificaciones:*

- *a) en caso de procedencia, el trabajador consolidará la indemnización recibida y se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable;*
- *b) si la extinción se declara improcedente y el empresario procede a la readmisión, el trabajador habrá de reintegrarle la indemnización percibida. En caso de sustitución de la readmisión por compensación económica, se deducirá de ésta el importe de dicha indemnización.*

Se observa entonces como en primer lugar, la autoridad competente para conocer de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva, es la autoridad judicial o lo que es igual, el tribunal competente, creándose allí una diferencia con el sistema actual de estabilidad venezolano, en el que la autoridad para conocer los casos de despido es administrativa (Inspectoría del trabajo) y depende del Poder Ejecutivo, lo cual en primer plano crea una inconveniencia y a mi parecer subjetividad en la decisión.

Por otra parte se evidencia la sustitución de la prohibición de despedir al trabajador por el cumplimiento de requisitos formales relacionados con la fundamentación del despido y una indemnización de veinte días por año de servicio y un preaviso de treinta días. Adicionalmente los artículos 54, 55 y 56 del E.T. regulan el despido como efecto disciplinario del patrono sobre el trabajador, de la siguiente forma:

***Artículo 54. Despido disciplinario.-- 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario,***



*mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.*

*2. Se considerarán incumplimientos contractuales:*

- a) las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo;*
- b) la indisciplina o desobediencia en el trabajo;*
- c) las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos;*
- d) la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo;*
- e) la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado;*
- f) la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*

**Artículo 55.** *Forma y efectos del despido disciplinario.-- 1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.*

*Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.*

*Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.*

*Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.*

*2. Si el despido se realizara inobservando lo establecido en el apartado anterior, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar*

*desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la seguridad social.*

*3. El despido será calificado como procedente, improcedente o nulo.*

*4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1 de este artículo.*

*5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador*

*6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.*

*7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquél se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.*

**Artículo 56.** *Despido improcedente.-- 1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas, que deberán ser fijadas en aquélla:*

- a) una indemnización de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades;*

• b) una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

*El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la seguridad social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.*

2. *En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en el apartado a) del número anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a la celebración del acto de conciliación.*

3. *En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.*

4. *Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.*

5. *Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el apartado b) del número 1 de este artículo satisfecha al*

*trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.*

Las causas mencionadas en el artículo 54 antes transcrito se consideran equivalentes a las establecidas en el artículo 102 de nuestra LOT, con la salvedad de que las causas se amplían al incorporar la disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo y la toxicomanía o embriaguez. Sin embargo, está sujeto a la reclamación del trabajador sobre la procedencia o nulidad del despido, generando en caso negativo la reincorporación del trabajador o las indemnizaciones allí previstas, que era justamente el procedimiento de estabilidad previsto en nuestra legislación de 1997 y modificado por los decretos de inamovilidad que aquí se estudian.

En definitiva, se evidencia en España un régimen de estabilidad relativa, flexible ante el despido pero condicionado a la justificación del mismo, dejando en todo caso al patrono, sujeto a la posibilidad de hacerlo mediante las distintas indemnizaciones establecidas en la norma.

#### México:

La Ley Federal del Trabajo (LFT) mexicana, prevé la “rescisión” y la “terminación” de la relación de trabajo como formas de disolución de ésta y que el maestro De la Cueva (1975) definió de la siguiente manera: la rescisión es “la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos,

cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones” y la terminación “la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación”

El artículo 47 de la LFT establece quince causas de rescisión de la relación de trabajo, muy amplias y en la parte *infine* señala la obligación del patrono de notificar por escrito al trabajador la causa de las rescisión y si éste último se negare a recibirla, deberá el patrono notificarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del lapso de cinco días, lo que se asemeja al procedimiento previsto en nuestra legislación que aún se encuentra vigente para aquellos casos no sujeto a la inamovilidad prevista en el decreto. Ahora bien, el trabajador puede solicitar ante la Junta la reinstalación en su trabajo, o que se le indemnice con tres meses de salario (a su elección), cuando considere que el despido fue injustificado y es aquí donde el procedimiento es más restrictivo que el que se estudio con anterioridad, ya que si el patrono no justifica la causa del despido sólo puede eximirse de la reinstalación del trabajador, mediante el pago de indemnizaciones, en los siguientes casos:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;*
- II. Si comprueba ante la junta de conciliación y arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con el y la junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;*

- III. En los casos de trabajadores de confianza;*
- IV. En el servicio domestico; y*
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales*

Es decir, que aún cuando las causas para eximirse de la reinstalación del trabajador son amplias (especialmente en el punto II), existe para el patrono una obligación de hacerlo similar, aunque bastante más flexible, a la establecida en el decreto de inamovilidad vigente en Venezuela cuando se trate de trabajadores que no tengan esas características.

#### Argentina:

La reforma de la Constitución argentina del año 1957 estableció en su artículo 14 el derecho del trabajador a la protección contra el despido injustificado. Sin embargo, con anterioridad a esto ya se habían dictado leyes protectoras de la estabilidad en el trabajo y en ese sentido, la reforma da un respaldo doctrinal a las mismas y aumentó las facultades de los jueces para controlar las causas de despido, permitiéndoles que en casos extremos los invalidaran.

No obstante lo anterior, el régimen vigente para la generalidad de los trabajadores, es el de la estabilidad relativa, puesto que se permite el despido por parte del patrono con imposición de indemnizaciones que varían conforme a la causa del mismo. La excepción a esta estabilidad, son los representantes sindicales, para los cuales existe un sistema de estabilidad absoluta.

Los trabajadores con estabilidad sindical sólo pueden ser despedidos si se invoca justa causa y hay una autorización judicial previa. Si el despido no

cumple estas condiciones el afectado puede demandar judicialmente la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial. Lo anterior es el equivalente del procedimiento establecido en los artículos 453 y 454 de la LOT venezolana y que está referido igualmente a la estabilidad sindical

A diferencia de otras legislaciones en la argentina no se relacionan las causas justificadas que el empleador puede invocar para realizar el despido, simplemente se establece en los artículos 67 y 242 de la Ley del Contrato de Trabajo (LCT) los requisitos que debe reunir la falta invocada y que eventualmente en una posterior demanda el juez evaluaría para decidir sobre la justificación o no del despido realizado. Entre estos requisitos se encuentra:

- a) ser proporcionada a la falta o incumplimiento del trabajador (arts. 67 y 242 LCT). La falta cometida por el trabajador debe tener tal gravedad que razonablemente apreciada no consienta la continuidad del contrato;
- b) ser contemporánea al conocimiento por el empleador de la falta que invoca. El lapso que transcurra entre ese conocimiento y la comunicación de despido no debe exceder del razonablemente necesario conforme las circunstancias del caso para reunir los elementos de juicio y tomar la decisión. Este lapso es muy variable: a veces el conocimiento de la falta es inmediato y a veces la investigación para comprobar los hechos y responsabilidades lleva un tiempo.

c) no viole el principio de non bis in idem.

Si el empleador ya sancionó al trabajador (por ejemplo, le aplicó una suspensión) no puede después despedirlo por ese mismo hecho. No viola este principio el tomar en cuenta las sanciones ya aplicadas para graduar las consecuencias de una nueva falta

Se observa como la justificación del despido queda a criterio exclusivo del juez por lo que por una parte, las causas pueden ampliarse respecto de las legislaciones como la venezolana que hace una relación detallada de causas permitidas para despedir, pero por otra parte, la subjetividad de la decisión puede no permitir el despido en ocasiones que otras legislaciones permiten como causas tradicionalmente aceptadas.

#### Indemnizaciones por antigüedad o despido

En Argentina las indemnizaciones previstas para los despidos son tan variables como las causas que lo motivan, así se tiene que en los casos de despido sin justa causa el trabajador es acreedor a una indemnización de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las



remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador. Ese importe será fijado y calculado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Para los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables y para los excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. El importe de la indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo (art. 245 LCT). Cuando el trabajador se considerara despedido con justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones por antigüedad, falta de preaviso e integración del mes de despido (art. 246 LCT).

- Despido por causa de maternidad:

Las mujeres tienen licencia por maternidad durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días después del mismo. Cuando la trabajadora fuere despedida dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento, se presume, salvo prueba en contrario, que el despido obedece a razones de maternidad o embarazo. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de la LCT .

- Despido por causa de matrimonio:

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados (arts.180 y 181 LCT). La jurisprudencia mayoritaria considera que esta norma no se aplica a los trabajadores varones. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245 (art. 182 LCT).

- Despido del trabajador no registrado o con registro deficiente:

Registro inexistente es cuando el trabajador no ha sido anotado en los libros laborales ni ante los organismos de previsión social y registro deficiente es cuando lo hagan con una fecha de ingreso posterior a la real, con una remuneración menor que la real percibida por el trabajador o bien cuando se den ambos casos simultáneamente. Si el trabajador es despedido sin justa causa encontrándose en esa situación tendrá derecho a percibir una indemnización adicional equivalente al monto de las indemnizaciones por despido (arts. 8, 9, 10 y 15 de la Ley 24.013 y art. 1º de la Ley 25.323).

### Bolivia:

La Constitución Política de Bolivia en su Artículo 49, dispone que el Estado protegerá la estabilidad laboral y prohíbe el despido injustificado pero es la Ley General del Trabajo, la que regula lo relativo a la estabilidad en el trabajo y contempla básicamente tres normas, estrechamente relacionadas, que afectan la estabilidad laboral. En primer lugar, en el caso que un empleador decida despedir a un trabajador, se establecen causas graves imputables al trabajador que permiten el despido sin que corresponda el pago de algún tipo de prestación social. Las dos normas siguientes son aplicables en el caso que el despido no sea imputable al comportamiento del trabajador.

Sin embargo, existe una norma en la LGT que establece que a partir del quinto año la indemnización se hace obligatoria incluso en el caso de renunciaciones voluntarias.

Por otra parte, y con mucha similitud a los decretos de inamovilidad de Venezuela, el Parágrafo I del Artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, prevé que cuando, el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el Artículo 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación. Asimismo, el Parágrafo III dispone que en caso de que el trabajador opte por su reincorporación, podrá recurrir a este efecto al Ministerio de Trabajo, donde una vez aprobado el despido injustificado, se dispondrá la inmediata reincorporación

al mismo puesto que ocupaba al momento del despido más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales actualizados a la fecha de pago. En caso de negativa del empleador, el Ministerio de Trabajo impondrá multa por infracción a Leyes Sociales, pudiendo el trabajador iniciar la demanda de reincorporación ante el Juez del Trabajo y Seguridad Social con la prueba del despido injustificado expedida por el Ministerio de Trabajo.

El Parágrafo I del Artículo 11 del Decreto Supremo N° 28699, establece que se reconoce la estabilidad laboral a favor de todos los trabajadores asalariados de acuerdo a la naturaleza de la relación laboral, en los marcos señalados por la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.

Ahora bien, el carácter conminatorio de la reincorporación inmediata del trabajador que se haya amparado, se incorpora recientemente a través de un nuevo Decreto Supremo, originándose así una similitud casi exacta con el régimen de estabilidad venezolano que aquí se estudia. Se modificó entonces el Parágrafo III del Artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, con el siguiente texto:

*"III. En caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de la reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo."*

*II. Se incluyen los Parágrafos IV y V en el Artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, con los siguientes textos:*

*"IV. La conminatoria es obligatoria en el cumplimiento a partir de su notificación y únicamente podrá ser impugnada en la vía judicial, cuya interposición no implica la suspensión de su ejecución."*

*"V. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Parágrafo IV el presente Artículo, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral."*

Puede observarse, que la anterior disposición es casi una copia de los decretos ejecutivos de inamovilidad, lo cual no sorprende tanto sabiendo que los gobiernos de Venezuela y Bolivia comparten ideologías políticas y sociales que se manifiestan en medidas como estas que no existen en la mayoría de las legislaciones iberoamericanas, o por lo menos con tal rigidez.

## **SITUACIÓN POLÍTICA-ECONÓMICA-SOCIAL VIGENTE AL DECRETARSE LA INAMOVILIDAD LABORAL**

Para Bonilla y García (2001), la realidad del país que origina la implementación de la inamovilidad laboral se origina en una serie de hechos narrados cronológicamente:

En junio de 2000, la CTV anuncia un cronograma de protestas que pretendían presionar al Gobierno para que este cancelara el aumento del 20% a los empleados públicos y se definiera el salario mínimo para el sector privado. Se realiza una marcha en la que participan los empleados públicos de distintos órganos gubernamentales.

Una vez aprobado el aumento salarial, los alcaldes del país manifiestan su preocupación por la falta de recursos para la cancelación del aumento, aún cuando se había aprobado el presupuesto para garantizar el cumplimiento.

Se incrementa el descontento general y se intensifican las protestas lideradas por la CTV y paros de las alcaldías a nivel nacional.

Paralelamente, se lleva a cabo una protesta de los obreros ferroviarios y desempleados del sector construcción, motivados por los altos índices de desempleo en el sector. Esta situación produce un enfrentamiento entre el sector empresarial y el Gobierno al no coincidir en las cifras aportadas sobre el desempleo.

Con motivo del incremento salarial, el Gobierno manifiesta la posibilidad de decretar la Inamovilidad por temor al surgimiento de despidos masivos en el sector privado, a lo cual, el sector empresarial responde que este temor es infundado, mientras que la CTV junto a Fedecámaras plantea la necesidad de

conformar una tripartita para generar el diálogo acerca del tema. En julio de 2000 se decreta el incremento salarial general para el sector privado y aunque no se decreta la inamovilidad, se incluye una prohibición de disminución de la nómina de la empresa por sesenta (60) días.

Continúan las protestas de distintitos sectores como el gremio médico, el sector informal y desempleados.

Se propone una Ley de Fomento del Empleo para solventar la situación existente en el país, lo que ocasiona distintas propuestas tanto de los sectores productivos, como de los partidos políticos y de la central obrera CTV.

Para el 2001 el Gobierno sigue sin propuestas concretas en materia de desempleo mientras se incrementa nuevamente el salario mínimo por decreto en julio de ese año, lo cual tuvo una serie de reacciones por parte del sector trabajador en el sentido de que el mismo debió realizarse al inicio del año, derivándose entonces la retroactividad del mismo y en consecuencia el rechazo del sector empleador.

En cuanto al sector sindical, el CNE convoca a la relegitimación de las autoridades sindicales a través de las elecciones, para lo cual el noventa por

ciento (90%) de los sindicatos acata el llamado, realizándose las mismas, luego de un referéndum.

En noviembre de 2001 se publica en Gaceta Oficial la Ley de Tierras, producto de la ley habilitante que junto a otras cuarenta y ocho (48) leyes ocasiona el desacuerdo del sector empresarial que decide suspender el diálogo con el Gobierno y plantea la posibilidad de ir a paro cívico.

El paro se concreta el 10 de diciembre de 2001, con el apoyo de distintos sectores del comercio, posteriormente se incorpora la principal industria del país, como lo es PDVSA y se le unen en solidaridad Fedecámaras y la CTV. Para el 11 de abril de 2002 cuando se comenzaba a normalizar la situación y algunos comercios comenzaban a levantar sus santamarías, el paro se decreta por tiempo indeterminado, originándose los sucesos de ese día que no se mencionarán por ser de otra naturaleza.

En mayo de 2002, en un claro rompimiento de las relaciones entre el Gobierno y los sectores empleador y obrero, se decreta un aumento salarial y la inamovilidad laboral de los trabajadores con un salario inferior a seiscientos treinta y tres mil bolívares (Bs. 633.000) y con antigüedad superior a los tres (3) meses, excluyendo de ella a los trabajadores de dirección y empleados de confianza, descritos en la Ley Orgánica del Trabajo.



## **CLASES DE INAMOVILIDAD EN VENEZUELA**

En el ordenamiento jurídico laboral existe dos clases de inamovilidad: inamovilidad legal y contractual.

*Inamovilidad Legal:* Es el derecho otorgado al trabajador de conservar su puesto de trabajo, sino incurre en una causa justificada de despido, prevista en la ley. Esta tipo de inamovilidad se encuentra previsto en la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.), su Reglamento (R.L.O.T.), en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T.), su Reglamento (R.L.O.P.C.Y.M.A.T.), en la Ley Para Protección de las Familias, La Maternidad y la Paternidad; en la Ley Orgánica que reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos (conocida como la Ley de Nacionalización Petrolera) y en el Decreto de Inamovilidad de 2002, prorrogado en varias oportunidades.

*Inamovilidad Contractual:* Surge como consecuencia de los convenios colectivos de trabajo, celebrados por los patronos tanto con una organización sindical como con un colectivo de trabajadores, cláusulas éstas que con los Decretos han perdido importancia en la discusión de los convenios colectivos.

Entre las clases de inamovilidad legal, encontramos las siguientes:

- *La mujer en estado de gravidez:* el artículo 384 de la L.O.T., establece que “...gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII. Parágrafo Único: La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.”
- *El padre:* el artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, Maternidad y Paternidad, establece que el padre independientemente de su estado civil, gozará de inamovilidad laboral desde el nacimiento de su hijo(a) y hasta un año después del nacimiento.
- *Trabajadores promoventes de un sindicato:* el artículo 450 de la L.O.T., establece que la notificación hecha por un número de trabajadores al Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de su intención de constituir una organización sindical, los coloca bajo la protección de la inamovilidad “...desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad.”. Continúa el artículo señalando que gozarán asimismo de inamovilidad los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación.

- *Miembros de la Junta Directiva del Sindicato:* el artículo 451 de la L.O.T., establece la inamovilidad para los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato, "...desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos."
- *Los trabajadores de la empresa cuando se encuentren en período de elecciones sindicales:* artículo 452 de la L.O.T. Este período de inamovilidad comprende "...desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección."
- *Los trabajadores durante la tramitación de la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.* Artículo 458 de la L.O.T.
- *Los Directores Laborales elegidos en el sector público:* en las mismas condiciones del fuero sindical. Artículo 617 de la L.O.T.
- *El delegado elegido por los trabajadores de buques venezolanos:* en las mismas condiciones del fuero sindical. Artículo 356 de la L.O.T.
- *Trabajador suspendido:* de acuerdo a lo establecido en el artículo 96 de la L.O.T., cuando un trabajador se encuentre suspendido en sus labores por alguna de las causas previstas en el artículo 94 ejusdem, no podrá ser despedido, dotándolo de estabilidad absoluta.
- *Los delegados de Prevención:* previstos en la L.O.P.C.Y.M.A.T., gozarán de inamovilidad desde su elección y hasta tres meses vencido el término para el que fueron elegidos.

- *Para los trabajadores durante el periodo de elecciones de los delegados:* el artículo 44 de la L.O.P.C.Y.M.A.T., ordena inamovilidad laboral general de los trabajadores de la empresa, por treinta (30) días cuando se vayan a elegir delegados a los comités de seguridad.
- *Trabajador reinsertado:* el artículo 100 de la L.O.P.C.Y.M.A.T., establece inamovilidad laboral de un (01) año para el trabajador reinsertado después de un infortunio laboral, reinsertión obligatoria para el empleador.
- *Los trabajadores de la industria petrolera:* El artículo 24 de la Ley Orgánica que reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos (conocida como la Ley de Nacionalización Petrolera), establece que los trabajadores de esta industria con excepción de los integrantes de las Juntas Directivas, gozan de estabilidad y sólo pueden ser despedidos por causa justificada consagrada en la legislación laboral.
- *Todos los trabajadores con más de tres meses de antigüedad y con un salario inferior a los tres salarios mínimos:* Establecida en el decreto de Inamovilidad Laboral del año 2002 y prorrogada consecutivamente hasta la fecha, exceptuándose a los trabajadores de confianza y empleados de dirección.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, puede observarse como las diferentes clases de inamovilidad legal poseen una característica común, como

lo es la temporalidad de las mismas, aún cuando tienen una motivación diferente. Están sujetas al cumplimiento de un término, vencido el cual, el trabajador queda desprovisto de la misma. Sin embargo, en la última de ellas y objeto de este estudio se observa que aún cuando en principio, tenía el carácter temporal de seis meses, la misma ha sido continuamente prorrogada por más de ocho años, dándole entonces el carácter indeterminado a la estabilidad absoluta prevista en el Decreto en cuestión.

### **INDEMNIZACIONES PREVISTAS COMO CONSECUENCIA DEL DESPIDO DE UN TRABAJADOR AMPARADO POR LA INAMOVILIDAD.**

Cuando el patrono realiza el despido de un trabajador, que está amparado por la inamovilidad especial del Decreto de inamovilidad, desconociendo el procedimiento previsto en el artículo 454 de la LOT, y habiendo el trabajador solicitado el procedimiento de reenganche; debe pagar al trabajador los salarios dejados de percibir durante el procedimiento y reincorporarlo inmediatamente a su cargo anterior y en las mismas condiciones en que se encontraba para el momento del despido. Ahora bien, el procedimiento administrativo previsto en el artículo indicado, carece del carácter conminatorio hacia el patrono y en consecuencia, muchos de los procedimientos de reenganche que son decididos con lugar, no obtienen el resultado esperado inicialmente, como lo es el reenganche o reincorporación

del trabajador a su puesto de trabajo. Es entonces cuando el trabajador puede optar por desistir de su intención de ser reenganchado y reclamar por la vía jurisdiccional el pago de las prestaciones sociales, las indemnizaciones por despido previstas en el artículo 125 de la LOT y adicionalmente el pago de los salarios “caídos” y acumulados hasta el momento, que se trata de los salarios dejados de percibir durante el procedimiento de reenganche y hasta la interposición de la demanda.

En lo que se refiere al pago de la prestación de antigüedad, vacaciones y utilidades, se calcula hasta el momento en que efectivamente termina la relación de trabajo, indistintamente de si fue despedido justificadamente o no. Sin embargo, el criterio jurisprudencial imperante hasta el momento en este sentido, es ahora modificado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia 0673 N° Expediente : 06-2223 con Ponencia de Carmen Elvigia Porras de Roa y de fecha 05 de mayo de 2009, que señala textualmente:

*...Establecido lo anterior, esta Sala de Casación Social abandona el criterio hasta ahora imperante, en relación a que el pago de las prestaciones sociales y demás conceptos laborales, se calculaban hasta el momento en que el trabajador dejaba de prestar servicios, y no hasta el momento de la persistencia en el despido y en consecuencia, a partir de la publicación del presente fallo, incluyendo el caso examinado, cambia el criterio al respecto, esto es, que en los juicios de estabilidad laboral, ordenado el reenganche de un trabajador despedido injustificadamente, si el patrono persiste en su despido, el lapso transcurrido en el procedimiento de estabilidad*

*laboral, debe computarse como prestación efectiva del servicio para el cálculo de las prestaciones sociales y demás conceptos laborales. Así se decide....*

Ahora bien, este criterio de la Sala señala claramente que está referida a los juicios de estabilidad y que está establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, en el artículo 125, pero no queda claro si debe aplicarse este criterio para los procedimientos administrativos y que están referidos a una estabilidad absoluta donde a diferencia del primero, el patrono no puede persistir en el despido del trabajador. Esto ha generado controversia en el ámbito de las Inspectorías del Trabajo y los Tribunales del Trabajo, quedando a criterio de los jueces la última palabra al respecto, por lo que no puede incluirse este hecho dentro de las indemnizaciones previstas en el régimen de estabilidad laboral estudiado, salvo que por decisión judicial fuera así condenado.

## **PROCEDIMIENTOS POR INAMOVILIDAD EN SALA DE FUERO DE LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO DEL ESTADO CARABOBO ANTES Y DESPUÉS DEL DECRETO PRESIDENCIAL.**

En este capítulo se quiere analizar concretamente la efectividad del Decreto Presidencial de Inamovilidad en la reducción de los despidos, tomando como referencia la información obtenida del Ministerio del Trabajo sobre las solicitudes de reenganche en el Estado Carabobo que van desde el año 2000 hasta el 2008.

Cabe destacar que la recolección de esta información fue altamente compleja ya que inicialmente, podía encontrarse en la página web del Ministerio del Trabajo las estadísticas relacionadas con las solicitudes de reenganche a nivel nacional, pero al momento de iniciarse la presente investigación y hasta la presente fecha, la página en cuestión se encuentra en mantenimiento y fue imposible obtenerla por esa vía. En consecuencia, fue necesario acudir a las Inspectorías del Trabajo de Valencia, Guacara y Puerto Cabello, que en conjunto poseen la jurisdicción completa del estado Carabobo. Sin embargo, en las mismas se encontró solo una parte de la información, lo cual hizo necesario como última opción acudir al Ministerio del Trabajo, quien a través del departamento de informática, suministró la información vía electrónica.

De acuerdo a la información obtenida, los procedimientos de reenganche interpuestos ante las diferentes inspectorías del trabajo del estado Carabobo por cada año, desde el año 2000 hasta el año 2008 (Ver anexo II), se comportaron de la siguiente manera: Para el año 2000 el total de solicitudes de reenganche era de quinientos setenta y ocho (578) en el estado, lo cual representa un número bastante modesto, tomado en cuenta que la población ocupada en la región, era de 430.995 (censo 1990), es decir, que de aproximadamente cuatrocientos treinta mil novecientos noventa y cinco (430.995) trabajadores y trabajadoras en el estado, quinientos setenta y ocho



(578) fueron despedidos en ese año o al menos notificaron en alguna de las Inspectorías del Trabajo para el año 2000.

Para el año 2001, año este en el que la situación política y social se complica, siendo éste el año del paro general de empresas privadas a nivel nacional, los despidos registrados en las inspectorías del estado Carabobo son de Un Mil Trescientos Dieciocho (1318), cantidad que supera considerablemente al año anterior.

Para el año 2002, en el que se produce el Decreto de Inamovilidad junto al de aumento de salario mínimo, según lo señalado en capítulos anteriores, irónicamente se producen Tres Mil Ochocientos Cuarenta y Dos (3.842) despidos registrados que triplican los del año anterior en el que no existía la prohibición de despedir para el patrono. Así nos encontramos con que desde el año 2002 hasta el 2008, se aprecia un progresivo aumento con algunos altibajos pero que ciertamente alejan la cifra considerablemente de la presentada en el año 2000 o 2001.

Este resultado gráficamente expuesto viene a constituir la conclusión sobre la efectividad de la Inamovilidad por Decreto Presidencial, ya que lejos de disminuir la cantidad de despidos en la región, ha podido observarse como los mismos se incrementaron cuantiosamente a cifras no registradas anteriormente,

lo que nos lleva a pensar: en primer lugar, existe la posibilidad de que en años anteriores no se registraran todos los despidos ocurridos en la región por parte de las Inspectorías, porque fue a partir de 2002 cuando se dota a las mismas de mayores recursos por parte del Ministerio del Trabajo, para incrementar la capacidad de respuesta a los trabajadores. En segundo lugar, puede decirse que esas cifras corresponden a las solicitudes de reenganche, pero un porcentaje de ellas posiblemente fueron reincorporados los trabajadores a su puesto de trabajo, como consecuencia de una Providencia Administrativa que haya declarado con lugar la solicitud del trabajador y ordenado el reenganche. Ahora bien, con respecto al primer punto debo señalar que si se sugiere esa teoría, tendríamos que posteriormente al año 2002, una vez que las inspectorías del trabajo son dotadas de recursos y comienzan a trabajar eficientemente y a registrar mayor cantidad de despidos, en los años sucesivos debería apreciarse un descenso en la cifra si realmente la diferencia se hubiera producido por el registro formal del despido, pero observamos como por el contrario, la cifra aumenta progresivamente. Con respecto al segundo punto, aún cuando un porcentaje de las solicitudes hayan culminado con una reincorporación del trabajador en su puesto de trabajo anterior, el objetivo de disminuir los despidos no se aprecia con el transcurrir de los años e igualmente, no le impide al patrono que reincorpore al trabajador y vuelva a despedirlo, lo cual en muchos de los casos ocurre.

Por otra parte la realidad de las Inspectorías del Trabajo en asuntos de inamovilidad, es compleja por el gran volumen de trabajo y escaso personal de lo maneja. Incluso este proceso contraviene lo establecido en el Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, 1947, el cual en su Artículo 3 establece que el sistema de inspección estará encargado de:

*a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;...*

Si se observa que la razón principal del inspector debe ser velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a condiciones de trabajo y más adelante señala: *“2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.”* Puede entenderse que el proceso relativo a la inamovilidad laboral por decreto hoy representa la mayor parte del trabajo de las inspectorías, aún cuando el convenio 81 establece otra cosa.

Pero la inconveniencia del proceso administrativo de estabilidad laboral, no viene dada solamente por la inobservancia del convenio de la OIT, sino por

la motivación del trabajador al accionar el procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos; toda vez que algunas veces lo hace motivado a conseguir la reincorporación a su puesto de trabajo, pero en muchas ocasiones lo hace procurando una decisión favorable que le permita negociar con su patrono una cantidad de dinero adicional a las prestaciones y demás beneficios establecidos en la ley y esto cualquier colega que ejerza en el ámbito de las Inspectorías del Trabajo, sea a favor del trabajador o del patrono, sabe que es así. Esta situación trae como consecuencia que al momento de intentar negociar el trabajador con su patrono o viceversa, previamente a que se produzca una decisión, las partes se encuentran impedidos de hacerlo ya que los funcionarios impiden que se produzca acuerdo alguno, en el expediente de la causa, por lo que aún cuando el trabajador no esté interesado en continuar con el procedimiento, se ve impedido de desistir o convenir la terminación de dicho proceso. La motivación de los funcionarios según los mismos expresan es procurar la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo y no desvirtuar la naturaleza del decreto de inamovilidad. El problema viene dado porque es el mismo trabajador, quien contraviene esa naturaleza cuando como parte accionante decide que no desea el reenganche y prefiere ser indemnizado con alguna cantidad de dinero que le satisfaga. Y es por eso que este tipo de medidas no pueden ser permanentes, porque la realidad de la relaciones laborales implica que son las partes intervinientes (patrono-trabajador) quienes deciden cómo y cuando quieren que culmine la relación.

Así vemos como con el transcurrir de los años, desde que el decreto entró en vigencia, se han incrementado considerablemente el número de despidos en el país, ya que siguen siendo las partes las que deciden las condiciones de la terminación laboral y el decreto en cuestión solo ha conllevado a que el despido se encarezca cuantiosamente, pero no a que disminuya. La razón es que simplemente no puede obligarse a ningún patrono a que mantenga a un trabajador que no desea, y lo oneroso de las indemnizaciones derivadas del decreto favorece a los patronos que tienen mayor capacidad económica para negociar y desfavorece a los que no la tienen, aún cuando más tarde o más temprano, terminan llegando a un acuerdo.

Lo más razonable probablemente sería que si es la voluntad del Estado mantener una estabilidad absoluta y por tiempo indeterminado, en primer lugar sea formalizada a través de una legislación especial y un reglamento. Pero en todo caso sería indispensable crear un tribunal de estabilidad que sea competente para conocer de estos procedimientos y descargar a las inspectorías del trabajo de esta función; lo cual tendría mayor lógica.

## **OPINIONES RECOGIDAS DE LOS ACTORES SOCIALES SOBRE LA INAMOVILIDAD**

Diversas opiniones se han producido sobre la propuesta de reforma de la LOT en referencia a la inamovilidad y ha sido reconocido por personajes

políticos del país, que aún existiendo inamovilidad, se siguen realizando despidos. Tal es el caso de la opinión recogida por el diario El Nacional en su artículo "A finales de año podría ser sancionada nueva Ley Orgánica del Trabajo" del 21 de abril de 2009, del diputado Francisco Torrealba, quien con ocasión de la posible reforma de la Ley Orgánica del Trabajo comentó: "*Será una discusión muy franca porque aspiramos aprobar una nueva LOT útil para todas las partes, es decir, una normativa que no permita que algunos patronos inescrupulosos cometan atropellos y despidan personal existiendo inamovilidad laboral y que incumplan con sus obligaciones de pagar el seguro social y la política habitacional*".

De lo anterior se desprende que es conocido por todos el hecho de que aún existiendo inamovilidad laboral, los patronos realizan despidos, poniendo así en duda la efectividad de esta medida gubernamental. Paralelamente, se ha recogido en declaraciones del diputado Oscar Figuera, presidente de la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, quien en declaraciones ofrecidas al diario digital [entornointeligente.com](http://entornointeligente.com), manifestó "*Estamos pensando seriamente incluir en el nuevo articulado de la LOT, sanciones y penas máximas como la cárcel para aquellos patronos - sean públicos o privados- que incumplan con las providencias emanadas del ministerio del Trabajo, especialmente las que están pendiente por resolución*". Continúa el artículo señalando "*Se analiza la posibilidad de establecer una estabilidad absoluta*

*porque, aunque los decretos de inamovilidad emanados del Ejecutivo Nacional han ayudado a evitar los despidos masivos, y asegura que si no existe estabilidad laboral, no podrá mantenerse en el tiempo el proceso de elevación de la conciencia política de los trabajadores.”*

Por su parte, los trabajadores también reconocen la ineficiencia de las Inspectorías del Trabajo en su función de garantizar el cumplimiento de sus propias decisiones, ya que una vez producida la decisión del Inspector del Trabajo (Providencia Administrativa), lo que sigue es la notificación de esta al patrono sin que pueda exigirse su cumplimiento mas allá de establecer sanciones pecuniarias que en muchos casos no son honradas.

El sector empleador por su parte ha manifestado (según entrevistas realizadas a distintos representantes patronales que prefirieron mantenerse anónimos) su inconformidad con esta medida, por considerar que el procedimiento administrativo carece de celeridad, objetividad y eficacia. Alegan que no se cumplen los lapsos establecidos en la ley, debiendo tramitarse una solicitud por meses e incluso años. Las decisiones a su parecer son subjetivas, muchas veces no se valoran las pruebas presentadas en el proceso y en ocasiones los funcionarios afirman “tener instrucciones de arriba para decidir a favor de la solicitud de reenganche” al punto en que las “instrucciones de arriba”

se han convertido en una especie de normativa que sólo conocen los funcionarios de las inspectorías del trabajo.

Igualmente consideran los patronos que la medida no incentiva la generación de empleo ya que muchas veces no puede despedirse a un trabajador aun habiendo causas justificadas para ello, porque las solicitudes de calificación de despido presentadas ante las inspectorías “no se les da curso” por la misma razón “instrucciones de arriba”, quedándose las mismas en una suerte de limbo en el que no se deciden y en consecuencia no se puede despedir al trabajador o se obliga al patrono a negociar con este ofreciendo una cantidad de dinero que legalmente no estaría obligado a pagar.

Estas afirmaciones y propuestas han generado polémica y desacuerdos entre los detractores de la inamovilidad por decreto, ya que según afirman las actuales Inspectorías del Trabajo son un instrumento político del gobierno, donde se siguen órdenes del Ejecutivo y las decisiones que se producen son muchas veces contrarias a Derecho.

Nos queda entonces esperar cual va a ser la vía a utilizarse para establecer una normativa jurídica que regule la inamovilidad y quien tendrá la competencia para conocer de ella.



## **Glosario**

- Decreto Gubernamental: es un tipo de acto administrativo emanado del poder ejecutivo y que, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes.
- Desempleo: El desempleo o paro está formado por la población activa (en edad de trabajar) que no tiene trabajo.
- Despido: es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.
- Estabilidad Laboral: consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas por la ley. Tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación.
- Inamovilidad: especie o manifestación de estabilidad laboral, dirigida a un grupo de trabajadores que de forma temporal encuadran en las

condiciones previstas en la normativa respectiva y por un determinado tiempo.

- Indemnización por despido: es el resarcimiento que el patrono debe hacer al trabajador en caso de despedirlo injustificadamente.
- Providencia Administrativa: Decisión emanada de un órgano administrativo y que se produce como consecuencia de una solicitud.
- Reenganche: es la reincorporación obligatoria de un trabajador a sus labores habituales en las mismas condiciones anteriores al despido y que se produce como consecuencia de una Providencia Administrativa.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

#### **MÉTODO DEDUCTIVO**

El método hipotético-deductivo es una estructura lógica nacida como una reacción contra el método inductivo y representa para los investigadores actuales la expresión más elocuente del método científico. Se aplica tanto a la verificación indirecta de los constructos como a las hipótesis de investigación.

Si la inducción parte del análisis de los eventos singulares para generalizar sus conclusiones a todos los eventos posibles (universalidad), el método deductivo, en cambio, teoriza, especula sobre las relaciones entre los hechos sin necesidad de revisar los incidentes particulares y, una vez que se crea una idea o una hipótesis, se pasa entonces a confirmar su existencia en el mundo de las cosas reales. Es deductivo, porque el problema es de corte general, y hay relación entre las dimensiones que están en función del objeto de estudio.

#### **MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN**

El estudio estuvo enmarcado dentro de la modalidad de campo de los

estudios descriptivos. Los estudios de este tipo van más allá de la mera exploración, ya que manipulan una gama de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre dichos conceptos; están dirigidos a responder a las causas y eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar a partir de la descripción de dimensiones que contengan el objeto de estudio, la idea de por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste o por qué dos o más dimensiones de la realidad laboral se relacionan a partir de su descripción empírica y conceptual.

Las investigaciones descriptivas son más estructuradas que los estudios exploratorios y, de hecho, implican los propósitos de caracterizar una situación concreta y señalar sus propiedades, además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia.

## **NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN**

**Por su finalidad:** El proceso investigativo se inscribe dentro de una relación descriptiva del fenómeno y su característica primordial es que es aplicada, ya que lo importante es comprobar problemas para el aquí y el ahora, con el objeto de determinar dislates y tratar de explicarse una anomia en un campo específico del sector laboral como lo es si efectivamente se cumple con la inmovilidad laboral, que decreta el Ejecutivo, con la finalidad de mantener la

estabilidad en el trabajo y determinar si no se han producido despidos en los centros de trabajo.

**Por su temporalidad:** Es de hacer notar que por su proceso tiene un alcance sincrónico, ya que se hace un corte transversal en el tiempo, en donde se da un periodo concreto inicial con una fase terminal, este espacio de tiempo permite descubrir la estructura interna de funcionamiento del problema planteado, pasando por su estructura descriptiva, como su carácter explicativo teórico.

**Por sus fuentes:** Fundamentalmente se utilizan las fuentes primarias, ya que sus elementos envolventes tanto reales como teóricos, son obtenidos en cada una de las etapas de la investigación, en el mismo campo de acción por el investigador y haciendo hincapié en que el mismo logra crear sus propias fuentes y técnicas de procesamiento de la información tanto concretos como conceptuales

**Por su amplitud:** Se basa concretamente en un estudio ubicado en el campo de lo socio – laboral en un espacio micro, ya que las dimensiones sujetas a estudio se localizan y se estudian en el sector laboral en una institución concreta, como lo es la Inspectoría del Trabajo haciendo el señalamiento de que los sujetos actores del proceso seleccionado son trabajadores que han acudido a ese organismo buscando justicia por una

situación irregular que ha sucedido en sus centros de trabajo. Aquí se recaban los datos oportunos que permitirán demostrar las relaciones entre las dimensiones y sus variaciones que se estudian.

**Por su carácter:** En los primeros pasos del proceso se aportan todos los elementos cualitativos pertinentes en lo referente a la construcción general de las posturas teóricas que sientan las bases primordiales para la descripción y explicación del objeto de estudio (la efectividad de la inmovilidad laboral por decreto presidencial), esto es construido epistemológicamente y determinado sus principales conceptos abstractos que permiten darle universalidad a la propuesta; y se convierte en cuantitativo cuando los espacios sujetos a estudio se llevan al mundo de la realidad y se les extraen los datos fácticos fundamentales para su análisis. Este hecho por naturaleza lleva a la comparación entre el esquema teórico y el empírico (cualitativo- cuantitativo) y se comparan para comprobar la veracidad teórica del objeto planteado.

**Por su marco de aplicación:** Es una investigación en primer lugar y fundamentalmente de corte documental, y en segundo lugar, de campo ya que sus fases de observación son realizadas en un lugar y en un espacio en donde se relacionan los hechos a través de fuentes secundarias, es decir, obtenidos por sujetos en una oficina gubernamental, lo que permitió realizar una exposición discursiva importante para establecer que los sujetos son urbanos y laboran en centros urbanos del Estado Carabobo.

## **POBLACIÓN**

La población objeto de estudio estuvo integrada por una unidad de análisis obtenida de los registros de las Inspectorías del Trabajo del estado Carabobo que se localizan en Valencia, Guacara y Puerto Cabello donde tienen su sede. Es así que la unidad de análisis parte del número de casos de despidos registrados en esa oficina, desde enero del año 2000 hasta diciembre del año 2009. La característica imprescindible es que sean procedimientos de reenganche y pago de salarios caídos de trabajadores de ambos sexos, profesión u oficio de todas las especies, ubicados en el Estado Carabobo.

### **Procedimiento:**

El procedimiento a seguir para la recolección de la información a ser analizada, fué el traslado a las diferentes sedes de las Inspectorías del Trabajo en el estado Carabobo, se solicitaron los Libros de registro de Solicitudes de Reenganches y Pago de Salarios Caídos; una vez obtenidos los mismos, se contabilizaron las solicitudes realizadas por año, antes del 2002 (año de entrada en vigencia del decreto) y hasta diciembre 2009.

Se seleccionó esta información por año y se comparó con los registros obtenidos en las otras sedes y los años entre sí, a fin de comprobar la hipótesis

planteada en lo que se refiere al incremento de las solicitudes posteriormente a la entrada en vigencia del Decreto de Inamovilidad.

La unidad de análisis quedo conformada de la siguiente manera:

### Solicitudes de Reenganche y Pago de Salarios Caídos

<b>AÑO</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>INSP.</b>										
Valencia	347	1091	092	4707	4070	4574	2895	2946	3594	5442
Guacara	73	111	257	12	822	1027	913	698	1013	1256
Pto. Cabello	58	116	493	1217	269	388	576	513	780	721
<b>TOTAL</b>	<b>578</b>	<b>1318</b>	<b>3842</b>	<b>6036</b>	<b>5161</b>	<b>5989</b>	<b>4384</b>	<b>4157</b>	<b>5387</b>	<b>7419</b>

Fuente: Inspectorías del Trabajo del Estado Carabobo

### MUESTRA

Es de hacer notar que la población seleccionada como sujeto de análisis es la misma muestra, por lo tanto los datos se analizaron a partir de ella.

De donde: P = 46.167; M= 46167.

Se hace saber que esta está referida a casos de despedidos entre el 2000



y el 2009.

### Elaboración del Instrumento

Para recolectar los datos se elaboro una hoja de información en donde se registraron los sujetos que fueron despedidos durante la vigencia del decreto de inmovilidad laboral, esta fue una primera etapa, y una segunda fue la codificación y ordenación de los datos en planillas, para por último elaborar el cuadro arriba mostrado

### **CONFIABILIDAD**

Éste constituye uno de los estadísticos fundamentales en el análisis de la investigación, en la parte que corresponde al instrumento. El mismo está relacionado invariablemente al grado de consistencia que pueden tener los resultados de la medición efectuada en el campo empírico investigativo. Por lo tanto, la fiabilidad significa el grado de precisión con que un instrumento cualquiera lo logra medir; es así que la confiabilidad se puede definir como la consistencia entre las medidas o la ausencia de error de medición. En el caso presentado la confiabilidad está referida a la consistencia que tenga la información suministrada por los funcionarios y los libros de registro de solicitudes de reenganche que reposan en las distintas inspectorías, sin embargo esta indagación se realizó con medidas estrictas ya que ellas algunas veces son confidenciales, por lo tanto el grado de confiabilidad es alto, ya que son informaciones oficiales del estado.

## CAPITULO IV

### ANLISIS DE LOS DATOS

Para el análisis de los datos se realiza el análisis descriptivo de los datos elaborando una tabla y su respectivo gráfico, ello permite que se estudie cada uno de los indicadores con sus respectivas dimensiones que dan respuestas a las variables objeto de estudio.

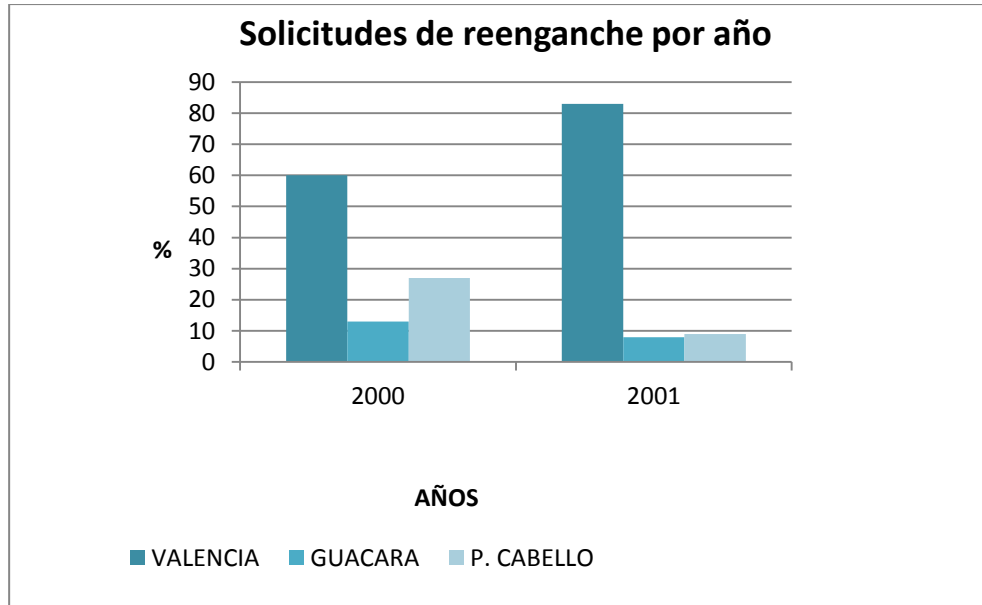
Este proceso se realizó con el programa estadístico para las ciencias sociales denominado el SPSS. Al finalizar todo este proceso se pueden extraer las conclusiones pertinentes que den validez o no a los conceptos teóricos elaborados para su confrontación.

### SOLICITUDES DE REENGANCHES POR AÑO Y POR INSPECTORIA

Tabla 1

L A	Valencia		Guacara		Puerto Cabello	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
<b>2000</b>	347	60	73	13	158	27
<b>2001</b>	1091	83	111	8	116	9

**Grafico1**

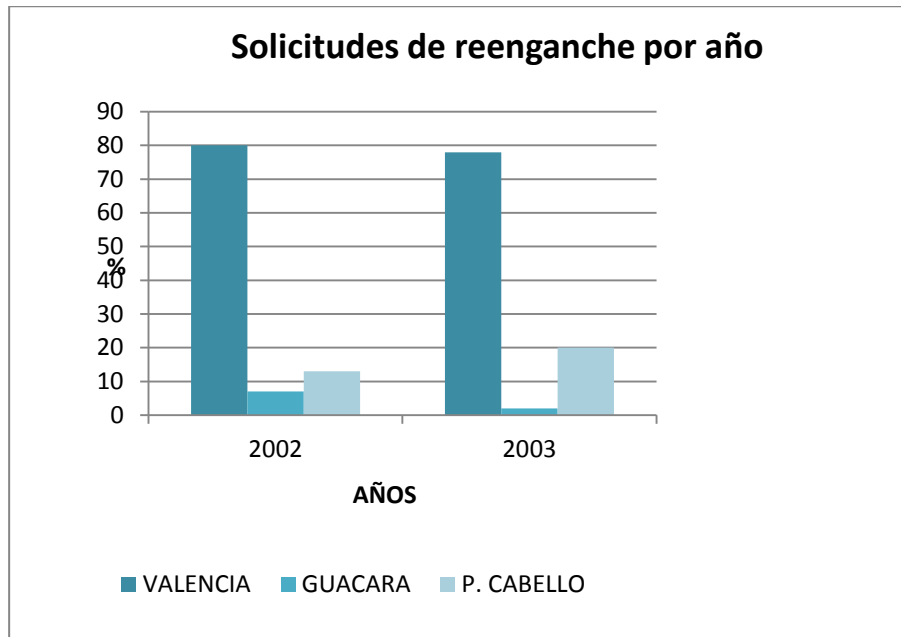


LECTURA: A pesar de transcurrir solo un año se puede observar que la movilidad laboral se incrementó considerablemente en el 2001 con respecto al año 2000, concentrándose el mayor porcentaje en la ciudad de Valencia con 60 % y 83 % respectivamente del total de solicitudes, sin embargo la ciudad de Puerto Cabello se encuentra de segunda como la entidad con más solicitudes de reenganche superando a Guacara, que se mantiene relativamente estable a pesar de ser una entidad altamente industrial.

Tabla 2

L A	Valencia		Guacara		Puerto Cabello	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
<b>2002</b>	3092	80	257	7	493	13
<b>2003</b>	4707	78	112	2	1217	20

**Grafico2**



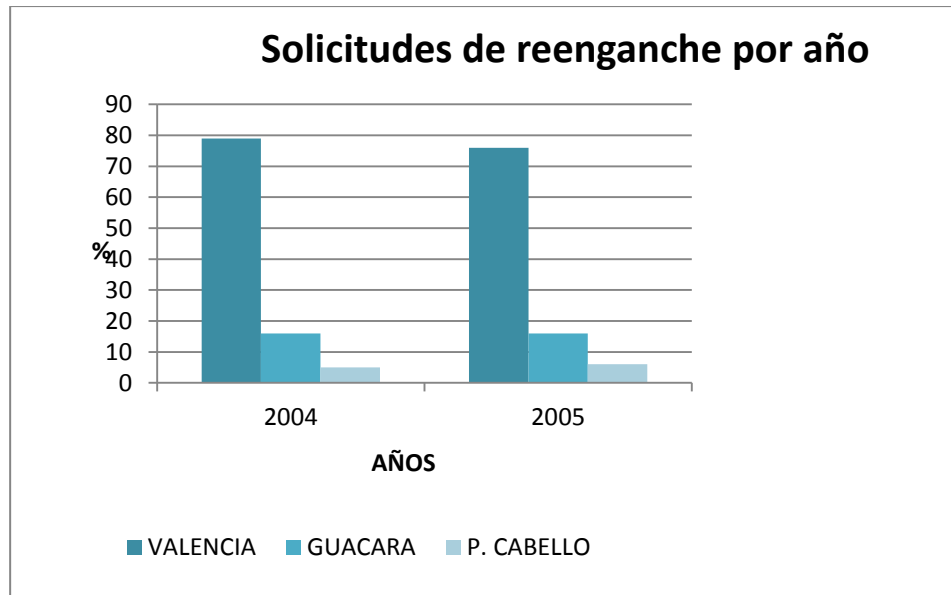
LECTURA: Para el año 2002 hubo un total de 3842 despedidos cantidad que triplica la obtenida en el año anterior, siendo Valencia el valor mayor con 80 %, seguido de Puerto Cabello con 13% y Guacara con 7 %, para este año se

dio una gran concentración de masa laboral cesante en Valencia. En el año 2003, se registraron un total de 6036 trabajadores despedidos, igualmente en Valencia se dio el mayor porcentaje ubicándose en 78 % y en Puerto Cabello el 20 % , pero en Guacara fue muy bajo este fenómeno con solo 2 %; es hacer notar que esta cifras reflejan los aspectos políticos, sociales y económicos del país, pues en estos años se dieron dos aspectos importantes para la vida nacional como fueron el golpe de estado (2002) y el paro petrolero (2002 y 2003)

Tabla 3

L A	Valencia		Guacara		Puerto Cabello	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
<b>2004</b>	4070	79	822	16	269	5
<b>2005</b>	4574	76	1027	17	388	7

Grafico 3

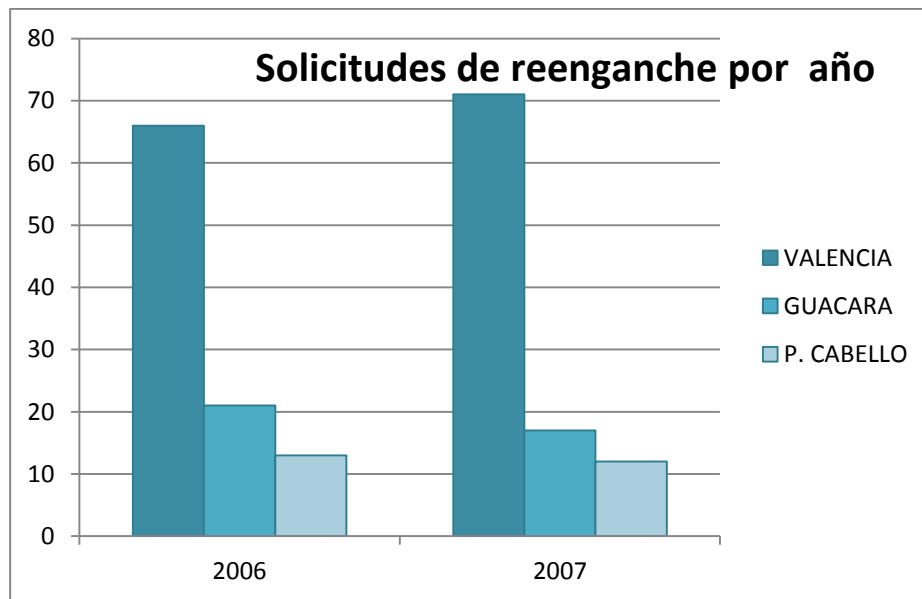


LECTURA: Para el gráfico tres, es pertinente manifestar, que la inestabilidad laboral para los años 2004 y 2005 mantuvo una constante en el distrito Valencia de 79 % y 76 % respectivamente, en el caso de Guacara se manifestó casi igual para ambos años con 17 % y 16 %, lo mismo para el municipio Puerto Cabello que se colocó en una escala muy baja con 5 % y 7 % respectivamente la inestabilidad laboral a partir de estos años tiende a mantener un equilibrio, pero en niveles relativamente altos, esto puede deberse a que el país entra en una relativa calma.

Tabla 4

L A	Valencia		Guacara		Puerto Cabello	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
<b>2006</b>	2895	66	913	21	576	13
<b>2007</b>	2946	71	698	17	513	12

**Grafico 4**

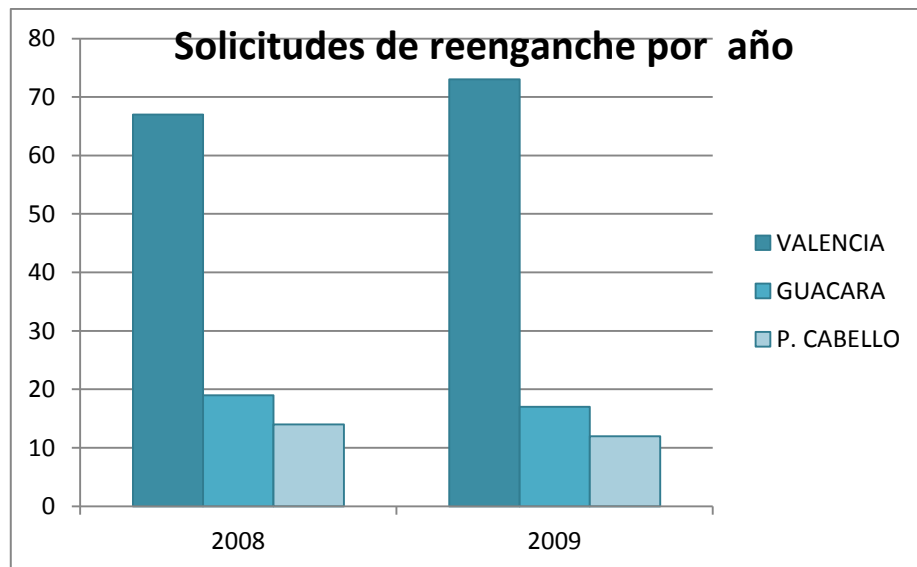


LECTURA: Estos dos años siguieron la misma tendencia y en Valencia los valores tuvieron a grandes rasgos el mismo comportamiento, a pesar de que la inestabilidad bajo un poco, no se dieron grandes conflictos, en Guacara la tendencia fue un poco más alta llegando al 20 % en los dos años, pero en Puerto Cabello subió casi a 15 %, pero bajo una perspectiva general sus valores estuvieron dentro de lo dado en los otros años.

Tabla 5

L A	Valencia		Guacara		Puerto Cabello	
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
<b>2008</b>	3594	67	1013	20	780	14
<b>2009</b>	5442	73	1256	17	721	10

**Grafico 5**



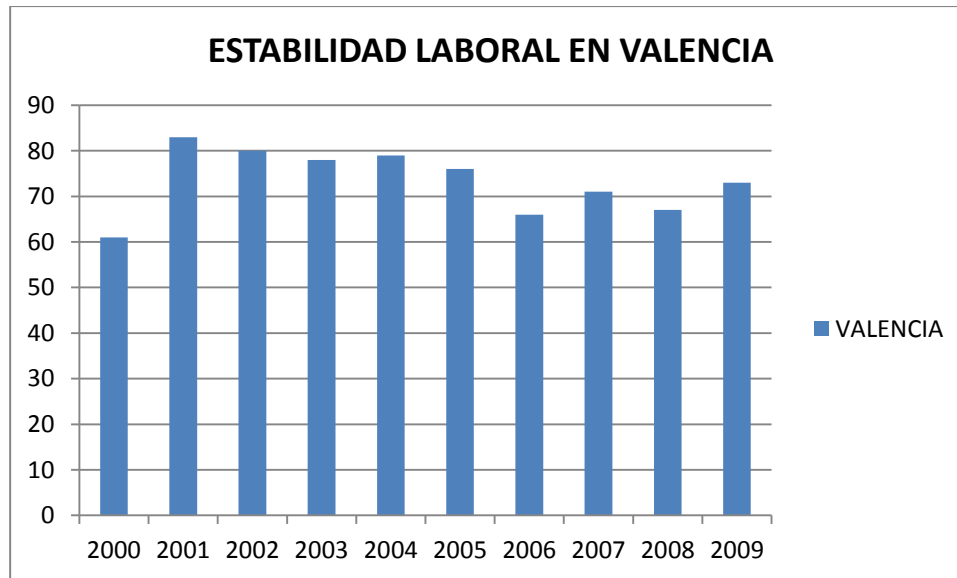


LECTURA: Para los años del 2008 y 2009 los datos estuvieron similares a los dos anteriores por ejemplo en Valencia los valores tuvieron a grandes rasgos los mismos comportamiento, a pesar de que la inestabilidad bajo un poco, no se dieron grandes conflictos, en Guacara la tendencia fue de un 19 % poco más baja en los dos años, pero en Puerto Cabello se dio un promedio de 12% esto tal vez se debió a la centralización de los puertos aeropuertos, pero bajo una perspectiva general sus valores estuvieron dentro de lo dado en los otros años.

**Cuadro General del Comportamiento de Valencia  
Estabilidad Laboral**

L \ A	Valencia	
	Fa	Fr
2000	347	61
2001	1091	83
2002	3092	80
2003	4707	78
2004	4070	79
2005	4574	76
2006	2895	66
2007	2946	71
2008	3594	67
2009	5442	73

**Grafico 6**

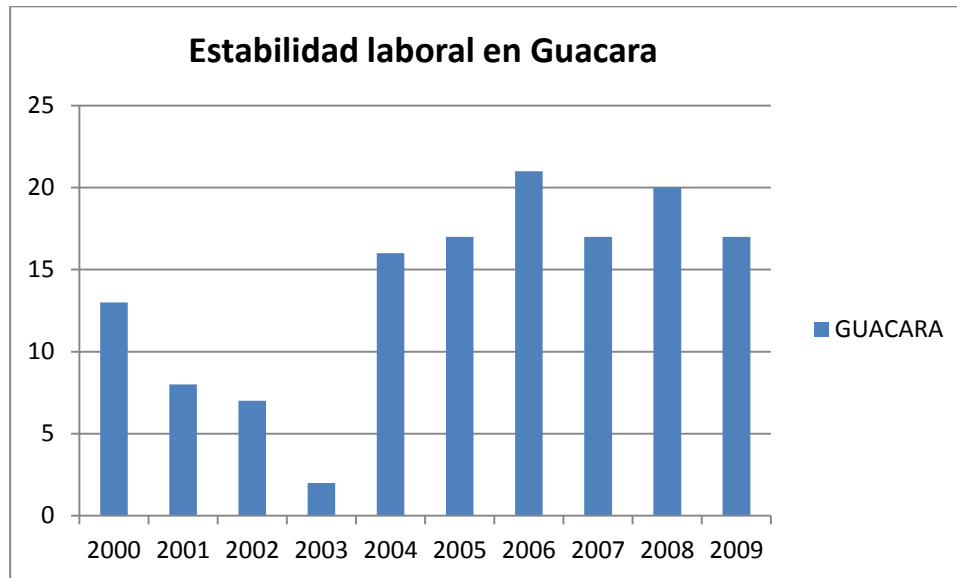


Lectura: Se observa que en el distrito Valencia los valores van en los rangos de 61 % para el año 2000 como el menor y 83% para el año 2001 como el valor mayor. De la misma forma se observa que del año 2002 al año 2005 se concentra casi en el 80 % de los valores. Pero del 2006 al 2008 la movilidad laboral tiende a la baja en Valencia situándose en una media de 68 %, que si bien es alta, baja con respecto a los otros años y se equilibra con el año de inicio que es el 2000. Sin embargo en 2009 se observa un repunte nuevamente.

**Cuadro General del Comportamiento de Guacara**  
**Estabilidad Laboral**

<b>A \ L</b>	<b>Guacara</b>	
	<b>Fa</b>	<b>Fr</b>
<b>2000</b>	<b>73</b>	<b>13</b>
<b>2001</b>	<b>111</b>	<b>8</b>
<b>2002</b>	<b>257</b>	<b>7</b>
<b>2003</b>	<b>117</b>	<b>2</b>
<b>2004</b>	<b>822</b>	<b>16</b>
<b>2005</b>	<b>1027</b>	<b>17</b>
<b>2006</b>	<b>913</b>	<b>21</b>
<b>2007</b>	<b>698</b>	<b>17</b>
<b>2008</b>	<b>1013</b>	<b>20</b>
<b>2009</b>	<b>1256</b>	<b>17</b>

**Grafico 7**

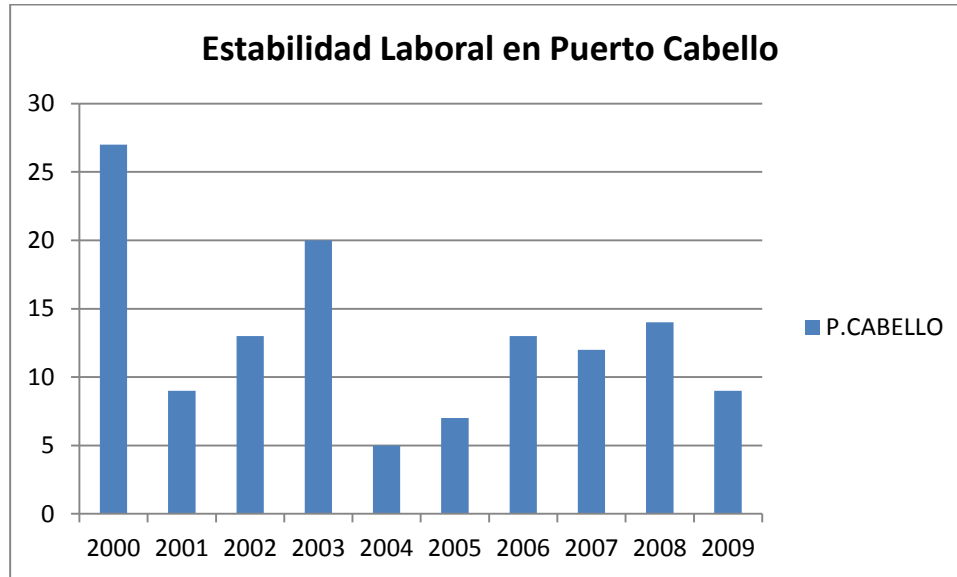


Lectura: La tendencia para el Municipio Guacara es baja en lo que respecta a la inamovilidad del estado Carabobo, sus valores oscilan entre 2 % (111) para el año 2003 y con 21 % para el año 2006, lo que da un promedio de 13,4 % interanual, que para su población laboral pudiera catalogarse como medio por ser un municipio relativamente industrial. Sin embargo entre 2004 y 2009 se observa un promedio superior del 18% observándose un repunte en las solicitudes de reenganche en este Municipio respecto de los años anteriores.

**Cuadro General del Comportamiento de Puerto Cabello**  
**Estabilidad Laboral**

<b>A \ L</b>	<b>Valencia</b>	
	<b>Fa</b>	<b>Fr</b>
<b>2000</b>	<b>158</b>	<b>27</b>
<b>2001</b>	<b>116</b>	<b>9</b>
<b>2002</b>	<b>495</b>	<b>13</b>
<b>2003</b>	<b>1217</b>	<b>20</b>
<b>2004</b>	<b>269</b>	<b>5</b>
<b>2005</b>	<b>388</b>	<b>7</b>
<b>2006</b>	<b>576</b>	<b>13</b>
<b>2007</b>	<b>513</b>	<b>12</b>
<b>2008</b>	<b>780</b>	<b>14</b>
<b>2009</b>	<b>721</b>	<b>10</b>

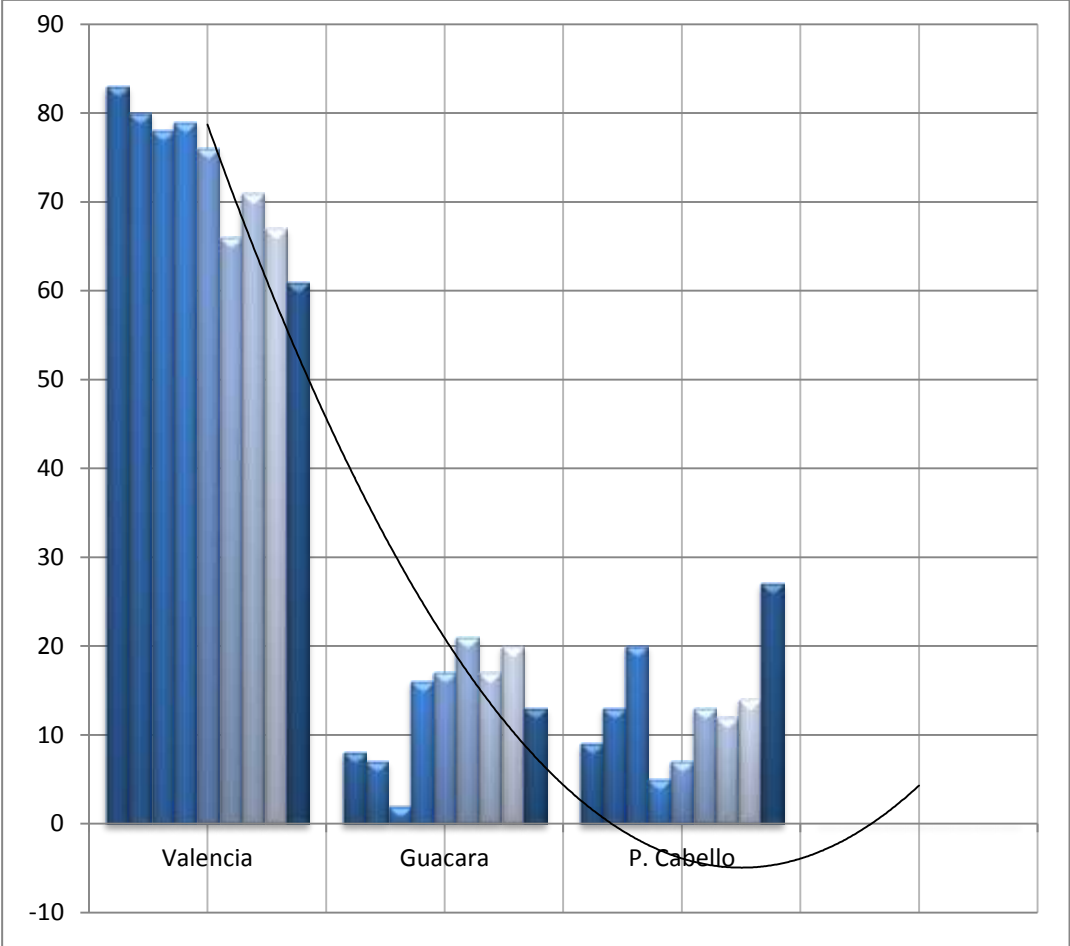
**Grafico 8**



Lectura: Los valores para el municipio de Puerto Cabello, como se observa en el grafico son relativamente bajos para su población, sin embargo es importante hacer notar que esta es una zona con una economía de puerto, y que su principal actividad económica se sitúa en el sector terciario de la economía, es decir el de servicio, lo que determina que se puedan establecer unas relaciones diferentes y en menor grado que en la actividad industrial. Se observa que para el año 2000 es el valor mayor con un 27 % (158 sujetos despedidos) de un total de 578 y el valor menor se localiza en el 2004 con un 5% (269 sujetos) de un total de 5161. Es importante señalar que la media de los 9 años estudiados fue de 13,3 %.

**Grafico 9**

**Tendencia General de Estabilidad**



## PLAN DE TRABAJO

### Actividades

Con el fin de recoger la información requerida para lograr el objetivo de la presente investigación se realizarán las actividades que a continuación se describen:

- Revisión del tema en fuentes electrónicas, bibliográficas, prensa escrita, etc., con el fin de ampliar la perspectiva inicial de la autora al respecto.
- Revisión de los datos publicados en relación a las solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos, por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social; tanto en su página Web, como en las distintas Inspectorías del Trabajo del Estado Carabobo.
- Comparar los datos obtenidos antes y después del Decreto de Inamovilidad.
- Recoger las opiniones de los actores laborales en referencia a la inamovilidad, publicadas en prensa.
- Comparar los resultados con la información documental



## CONCLUSIONES

La estabilidad en el trabajo como concepto amplio es un principio protegido por nuestra legislación nacional y por la mayoría de las legislaciones en el mundo por considerarse un derecho de los trabajadores. Sin embargo, en el sentido más estricto la inamovilidad como prohibición de despedir a un trabajador sin que exista causa justificada para ello, puede resultar inconveniente para las relaciones laborales de un país, cuando deja de ser especial y temporal para convertirse en una condición permanente y aplicable a la generalidad de trabajadores.

Esta afirmación se deriva del hecho de que las relaciones de trabajo son dinámicas y flexibles y la rigidez de la inamovilidad general (entendiéndose que aplica a un porcentaje muy alto de los trabajadores de este país), crea consecuencias negativas que lejos de mejorarlas, las deterioran.

Se pudo observar que irónicamente durante la vigencia del Decreto de Inamovilidad los despidos se incrementaron respecto de los años anteriores al decreto, aun habiendo una prohibición de despedir al trabajador y la imposición de sanciones pecuniarias al patrono que lo hiciera. Lo que demuestra que la vía para disminuir el desempleo, reducir los despidos y mantener la estabilidad laboral, debe estar acompañada de una serie de políticas económicas y sociales e incluir a los actores de las relaciones de trabajo y no, la imposición de forma unilateral por parte del Estado.

Tampoco ha contribuido en lograr mayor eficiencia y eficacia por parte del Decreto de Inamovilidad el hecho de que la estructura del Estado creada para vigilar y administrar el cumplimiento del mismo ha sido insuficiente, ya que las Inspectorías del Trabajo (órgano competente) han visto un volcamiento de los trabajadores ante esta instancia con el fin de solicitar que se les restituya a su puesto de trabajo tras haber sido despedidos ilegalmente, solicitudes estas que superaron en número lo esperado por el Estado, tomando en consideración que existe una prohibición de hacerlo y que se requeriría una mayor presencia de funcionarios administrativos y en general de mayor infraestructura para dar una atención adecuada y oportuna al trabajador; aún cuando debe reconocerse la inversión realizada en los últimos años en materia de infraestructura para algunas Inspectorías del Trabajo. Aún así, la realidad es que un proceso que legalmente no debe exceder de tres (3) meses en la práctica puede exceder el año y hasta dos, teniendo como consecuencia que en el transcurso de este lapso, el trabajador o bien acceda a negociar su condición con el patrono o se imponga a éste último el pago de una cantidad de “salarios caídos” que excede con creces lo establecido en la legislación, siendo al final el patrono quien absorbe económicamente la ineficiencia del ente administrativo. El resultado es un incremento en el costo de los despidos más no la disminución de los mismos.

De tal manera que debe evaluarse si los objetivos planteados al inicio de la presente investigación fueron logrados, de la siguiente manera:

1. “Establecer si el Decreto de Inamovilidad Laboral ha sido efectivo para lograr la estabilidad de los trabajadores en el Estado Carabobo”. Al respecto, pudo determinarse que el número de solicitudes de reenganche que corresponde a la cantidad de despidos realizados en el estado y que fueron registrados en las distintas inspecciones del trabajo, se incrementó en comparación con las cifras analizadas durante los años 2000 y 2001. Visto desde las cifras puede entonces concluirse que no ha sido efectivo el decreto en lograr la estabilidad de los trabajadores en el Estado Carabobo ya que incluso si cobrara fuerza la tesis de que las cifras anteriores al decreto eran relativamente bajas porque el trabajador al no estar amparado por la inamovilidad no acudía al órgano administrativo a solicitar el reenganche y en consecuencia, no se registraba el despido; aún así, desde el momento en que surge una prohibición de despedir al trabajador y su inobservancia es sancionada con el pago de cantidades sustancialmente altas (salarios caídos), debería observarse una disminución importante en las cifras de despidos o solicitudes de reenganche, lo cual no ha sucedido, al contrario, el último año estudiado (2009) fue el que tuvo los índices de despido más altos (Véase la cifra de solicitudes de reenganche).
2. “Conocer si la inamovilidad laboral vía decreto presidencial ha contribuido a la reducción del desempleo”. Concatenando este objetivo con el anterior la conclusión es similar: al observarse un incremento en

los despidos esto incide directamente en el desempleo. Sin embargo, no se analizaron las cifras de desempleo ya que los parámetros de medición han sufrido modificaciones en los últimos años, observándose la incorporación del empleo informal dentro de la tasa de ocupación lo que hace difícil la comparación con los años anteriores en los que existía otro criterio de medición y sólo se tomaba el empleo formal para medir la tasa de ocupación. En consecuencia, no pudo esta investigación determinar la relación entre el Decreto de Inamovilidad Laboral y la reducción del desempleo.

3. “Establecer si el Decreto de Inamovilidad Laboral posee un efecto disuasivo en los patronos que desean despedir a un trabajador”. En principio la conclusión podría considerarse subjetiva si tomamos en cuenta las opiniones recogidas de distintos patronos y reflejadas en la página 71, cuando aseguran que en situaciones en las que un trabajador incurre en una causa justificada de despido al realizar la solicitud respectiva a la Inspectoría del trabajo competente no es decidida o es decidida sin lugar aún habiéndose demostrado la causa; lo que obliga al patrono a negociar con el trabajador. Entonces como medir aquellos despidos que se hacen negociados si finalmente el “mutuo acuerdo” es una causa legal de terminación de la relación de trabajo y no puede considerarse despido. Ahora bien, podemos medir objetivamente si el decreto posee un efecto disuasivo en los patronos si analizamos las

cifras de solicitudes de reenganche durante la vigencia del mismo y la conclusión será que NO al observar que los patronos igualmente han realizado despidos y en número significativo. Más aún, con el transcurrir de los años el número no cede.

4. “Verificar si la inamovilidad laboral constituye una fuente de lucro para el trabajador que no desea reincorporarse a su trabajo, sino ser indemnizado”. Tal como se ha señalado anteriormente, la extensa duración de los procedimientos de reenganche ha generado una situación no prevista en la legislación ni el decreto y es que en el curso de ellos, patronos y trabajadores llegan a un acuerdo monetario que incluye el pago de las prestaciones sociales y demás beneficios de ley y algunas indemnizaciones innominadas. Esto conlleva al desistimiento por parte del trabajador del procedimiento de reenganche y se extingue el proceso. Otra modalidad es que se realiza una aparente reenganche al trabajador, el patrono le cancela los salarios caídos causados a la fecha y acto seguido el trabajador renuncia, logrando lucrarse de esta situación. En conclusión, si puede asegurarse que en numerosos casos se acude a este procedimiento administrativo con el solo objeto de obtener un beneficio económico y en ocasiones el trabajador incita el despido para lograr este objetivo.
5. “Determinar las opciones para el empleador que desee despedir a un trabajador justificadamente”. Tal como se mencionó en el punto anterior

las opciones para el empleador son solicitar la calificación de despido de un trabajador ante la Inspectoría del trabajo o en su defecto si esto no resultare, negociar con el trabajador para dar por terminada la relación de trabajo. Ambas opciones legales pero una de ellas más costosa que la otra por razones obvias.

### **RECOMENDACIONES**

La inamovilidad laboral debe necesariamente estar ligada a una realidad específica y a una situación especial y temporal que requiera la protección del ordenamiento jurídico o incluso el Estado para evitar que se despida a un trabajador, sin embargo, es inconveniente que esta medida sea indefinida o por tiempo indeterminado, ya que por lo complejo de las relaciones de trabajo en ocasiones puede generarse una situación en la que un trabajador incurre en una causa justificada de despido y no puede esperar el patrono a que el inspector del trabajo autorice a realizar el despido, cuando por ejemplo el trabajador comete un acto ilícito o incurrió en actos de agresión, etc.

No obstante, si fuere la voluntad del Estado mantener el régimen actual de inamovilidad es recomendable en primer lugar, lograr que los actores sientan confianza en el procedimiento y eso se logra cuando las decisiones son objetivas y oportunas. En opinión de esta autora debe otorgársele competencia a los tribunales del trabajo para que sea el poder judicial como poder autónomo del Estado quien conozca de las solicitudes y no el poder ejecutivo a través de

su ministerio del trabajo que por su condición carece de objetividad. Para ello es necesaria una reforma del ordenamiento jurídico que comprende la inamovilidad para que puedan fusionarse y adecuarse al procedimiento judicial. En segundo lugar, cualquiera que sea la vía del procedimiento (administrativa o judicial) lo primordial es la celeridad y el cumplimiento estricto de los lapsos, por lo que en el caso de las Inspectorías del Trabajo necesariamente tendría que adecuarse el número de funcionarios y los recursos al volumen de solicitudes recibidas y procedimientos abiertos para lograr darles curso en tiempo oportuno.

Finalmente, debe lograrse que las decisiones del ente competente sean objetivas, oportunas y ajustadas a derecho para que la inamovilidad por decreto sea efectiva y pueda así contribuir a la estabilidad laboral y evite el lucro detrás de ella.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bernardoni, Maria: Bustamante, Cesar y otros. (1999) "Comentarios de la Ley Orgánica del Trabajo". Segunda Edición. Barquisimeto. Venezuela

Bolivia (2009). "Constitución Política del Estado". Gaceta Oficial publicada el 07 de febrero de 2009.

Bolivia (1939). "Ley General Del Trabajo". Decreto Ley s/n 24/05/1939.

Bolivia (2009). Decreto inamovilidad

Bonilla G., Josué y García, Gustavo. (2001). "Crónica Laboral Documentada: julio 2000-junio 2001". Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. N° 37. Venezuela.

Camejo, G. (1990) "Consejos para la Redacción de Trabajos Científicos, Presentaciones a Congresos y Tesis". Fondo Editorial. Acta Científica Venezolana. Caracas. Venezuela.

Cueva, Mario de la. (1980) "El nuevo derecho mexicano del trabajo". Sexta edición. Editorial Porrúa. México.

Estados Unidos Mexicanos. "Ley Federal Del Trabajo". Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 17-01-2006.

Garay, Juan: Garay Miren. "Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo". Corporación AGR, S.C. Edición actualizada a octubre 2006.

Goizueta H., Napoleón (1978) "La estabilidad y las causas de terminación del contrato de trabajo en los países miembros del Pacto Andino". Publicado por la Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.



“Ley 20744 Contrato de Trabajo” Publicada en el Boletín Oficial del 27 de septiembre de 1974. Número 23003. Página: 2. Argentina.

Marquez, V. (1997) “Manual de Investigación Jurídica”. Editorial Buchivacoa. Captarárida, Edo. Falcón. Venezuela.

Marquez Morales, Manuel. (2000) “Ineficacia de la reinstalación forzosa en el derecho laboral” publicado por el Instituto de Estudios Jurídicos de la UNAM, en la Revista Jurídica de la Escuela Libre de Derecho de Puebla.

Medina, Rosanna. (2002). “Los procedimientos administrativos de protección al fuero sindical en la Ley Orgánica del Trabajo”. Revista Gaceta Laboral. Vol. 8. Nº 2. Venezuela.

Montoya Melgar, Alfredo. “La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Núm. 33, Agosto 2001. España.

Ochoa, German. (1980) “Inamovilidad y Calificación de Faltas”. Valencia

Perelló Gómez, Nancy; Rivero Peralta, Guimar. (2008). “El Proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo a la luz del Derecho del Trabajo Contemporáneo ¿avance o retroceso?”. Gaceta Laboral v.14 n.3 Maracaibo. Venezuela

Pico Pico-Corredor Rincón (2006) “Decreto de inamovilidad laboral y su aplicación por parte de la gerencia en Venezuela”. Revista de la Universidad de Ciencia y Tecnología. Volumen 10, Número 38. Venezuela.

“Real Decreto Legislativo 1/1995”, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España

“Reforma de la Constitución de la Nación Argentina (1957)” - artículo 14 bis y 67 inciso 11. Argentina

República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 5.453 del 24 de marzo de 2000. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

República de España. (1931) CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ESPAÑOLA. Palacio de las Cortes Constituyentes.

Russomano, Mozart Victor. (1980) La estabilidad del trabajador en la empresa. Primera Edición. Mexico

Romero, Sheila. (2006) *El Procedimiento de Calificación de Falta por ante el Nuevo Modelo de Justicia Administrativa en el Ministerio del Trabajo*. Trabajo de Grado para especialización en Derecho Laboral. Universidad Rómulo Gallegos.

Torres, Ivan Darío. (2006) *Convención Colectiva del Trabajo*. Caracas

Electrónicos: Internet

León, Mariela (2006) Venescopio citando a El Universal “Desmotivado el empleo industrial”. Publicado el 22 de mayo de 2006. En la web: <http://www.venescopio.org.ve/detalle.asp?ID=869>

Sin autor. *Fedecámaras, Conindustria y Consecomercio rechazaron decreto de inamovilidad porque impide la reactivación económica*. Noticiero Venevisión. (2002) Publicado el 26 de julio de 2002. Disponible en Internet: [http://www.noticierovenevision.net/index\\_not.asp?id\\_noticia=20020726000402&id\\_seccion=02](http://www.noticierovenevision.net/index_not.asp?id_noticia=20020726000402&id_seccion=02)

Sin autor. *La industria perdió 2 millones de puestos de trabajo en 10 años*. Venescopio (2009). Citando a El Nacional. Disponible en Internet: <http://www.venescopio.org.ve/detalle.asp?ID=1464>

Sin autor. *1.067 días de inamovilidad sin que ceda el desempleo*. Venescopio (2005) Citando a El Universal. Disponible en Internet: <http://www.venescopio.org.ve/detalle.asp?ID=272>

Sin autor. *Despidieron 1,6 millones de trabajadores durante régimen de inamovilidad* Venescopio (2004) Citando a El Nacional. Disponible en Internet: <http://www.venescopio.org.ve/detalle.asp?ID=31>

Ineficacia de la reinstalación forzosa en el derecho laboral” Disponible en Internet:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revjurdp/cont/2/pr/pr11.pdf>

Hernandez, Nathaly. *El amparo laboral*. Monografías.com. Sin fecha. Disponible en Internet:

<http://www.monografias.com/trabajos12/ampalab/ampalab.shtml#BIBLIO>

## ANEXOS

### I

FECHA	GACETA OFICIAL	DECRETO	DURACION INAMOVILIDAD
05/10/2001	37.298 (ordinaria)	1.472	Del 05/10/2001 al 30/11/2001 (26 días)
28/04/2002	5.585 (extraordinaria)	1.752	60 días
26/06/2002	37.472 (ordinaria)	1833	30 días
25/07/2002	37.491 (ordinaria)	1.889	90 días
24/10/2002	5.607 (extraordinaria)	2.053	Hasta el 15/01/2003 (82 días)
13/01/2003	37.608 (ordinaria)	2.271	Del 16/01/2003 al 15/07/2003 (180 días)
14/07/2003	37.731 (ordinaria)	2.509	Del 16/07/2003 al 15/01/2004 (180 días)
14/01/2004	37.857 (ordinaria)	2.806	Del 16/01/2004 al 30/09/2004 (195 días)
30/09/2004	38.034 (ordinaria)	3.154	Del 01/10/2004 al 30/03/2005 (150 días)
28/03/2005	38.154 (ordinaria)	3.546	Del 31/03/2005 al 30/09/2005 (180 días)
26/09/2005	38.280 (ordinaria)	3.957	Del 01/10/2005 al 31/03/2006 (180 días)
31/03/2006	38.410 (ordinaria)	4.397	Del 01/04/2006 al 30/09/2006 (180 días)
28/09/2006	38.532 (ordinaria)	4.848	Del 01/10/2006 al 31/03/2007 (180 días)
30/03/2007	38.656 (ordinaria)	5.265	Del 01/04/2007 al 31/12/2007 (270 días)
27/12/2007	38.839 (ordinario)	5.752	Del 01/01/2008 al 31/12/2008 (360 días)
02/01/2009	39.090 (ordinario)	6.603	Del 01/01/2009 al 31/12/2009 (360 días)

II

Año	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Inspectoría	47	1091	3092	4707	4070	4574	2895	2946	3594
VALENCIA	47	1091	3092	4707	4070	4574	2895	2946	3594
GUACARA	73	111	257	112	822	1027	913	698	1013
PTO. CABELLO	158	116	493	1217	269	388	576	513	780
<b>TOTAL</b>	<b>578</b>	<b>1318</b>	<b>3842</b>	<b>6036</b>	<b>5161</b>	<b>5989</b>	<b>4384</b>	<b>4157</b>	<b>5387</b>



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
POSTGRADO  
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO



### INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: JULIA FERNANDEZ RUIZ Cédula de Identidad: V-14.534.269

Tutor: LUIS NAPOLEÓN GOIZUETA Cédula de Identidad: V-1.111.179

Correo electrónico del participante: [fernandez.ruiz.julia@gmail.com](mailto:fernandez.ruiz.julia@gmail.com)

Título tentativo del Trabajo: LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO CARABOBO.

Línea de Investigación: Prestaciones Sociales. Salarios y Condiciones de Trabajo.

SESION	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
1	12/06/07	10:00am	Tema a investigar y titulo	
2	20/07/07	11:00am	Planteamiento del problema	
3	5/09/07	10:00am	Revisión de bibliografía sobre el tema	
4	15/09/07	9:00am	Revisión del Proyecto	
5	21/11/07	10:30am	Bases teóricas, entrega de material bibliográfico y orientación	La participante trabajo por varios meses en ello.
6	18/07/08	9:00am	Revisión de capítulos I y II	
7	15/01/11	9:00am	Revisión final	

Título definitivo: LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO CARABOBO.

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado arriba mencionado.

\_\_\_\_\_  
Tutor  
C.I.: V-1.111.179

\_\_\_\_\_  
Participante  
V-14.534.269

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS  
POSTGRADO  
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

**AVAL DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Luis Napoleón Goizueta, titular de la Cédula de Identidad N° V-1.111.179, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Derecho del Trabajo titulado: LA EFECTIVIDAD DE LA INAMOVILIDAD DECRETADA POR EL GOBIERNO NACIONAL PARA MANTENER LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ESTADO CARABOBO, presentado por la ciudadana Julia Fernández Ruiz, titular de la Cédula de Identidad N° V-14.534.269, para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los trece (13) días del mes de abril de 2011.

---

Luis Napoleón Goizueta  
C.I.: V-1.111.179