



**UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TÁCHIRA  
VICE-RECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

## **LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR**

**Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista  
en Derecho Laboral**

**Autor: Abg. Damelis Dayana Montoya Molina**

**Tutor: Abg. Olga Bolívar Santander**

**San Cristóbal, Febrero de 2008.**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICE-RECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de Tutor del Trabajo De Grado presentado por la ciudadana Abogada Damelis Dayana Montoya Molina, para optar al grado de Especialista en, cuyo título es **“LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR”**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En la Ciudad de San Cristóbal, a los dieciséis días del mes de Marzo de 2007.

**Abg. Olga Bolívar Santander**

**C.I. 9.241.490**

## DEDICATORIA

Doy las gracias a Dios Todopoderoso por haberme dado el don de la vida.

Ahora que culminó otras de mis metas trazadas, me siento satisfecha por haberlo logrado y hago partícipes de este triunfo a mi familia... sólo que en esta oportunidad papá, ya no está entre nosotros, se ha ido a la eternidad antes de ver realizado mi sueño; pero estoy segura que desde el cielo en medio de una estrella radiante, cantará y tocará una melodía para mí “Bendición” papá. Y mi “mamá” apoyo moral, ser de incomparables valores, luchadora incansable, de ella aprendí la rectitud, honestidad y dedicación al trabajo a cambio del trabajo; gracias por haberme cobijado en su vientre y formar parte de tu vida.

A mi bella hija “Grecia Valentina”; alegría de mi vida, esperanza del mañana, objetivo primordial en mi espíritu de lucha, progreso y superación “Te Amo”

A mi esposo “Héctor Javier”, quien me motivó e incentivó a emprender este camino de superación, le doy gracias infinitas por su paciencia, ayuda y dedico este sueño, que hoy se hace realidad. “Te Amo”

A mis hermanas: Zulay, Marisol, Betty, Yelitza, Daniel y Ronald, por su amor y confianza, que mi triunfo sea motivo de satisfacción, le sirva de estímulo para alcanzar otras metas.

A todas aquellas personas que contribuyeron de otra forma al éxito de esta meta. Para ustedes es mi triunfo.

## ÍNDICE GENERAL

	P.P
Resumen.....	vi
Introducción.....	1
CAPÍTULO.....	3
I    EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	9
Objetivos de la investigación.....	10
Justificación.....	10
II   MARCO TEÓRICO.....	13
Antecedentes.....	13
Bases Teóricas.....	24
Derecho Social del Trabajo.....	24
Rango Constitucional del Derecho Social del Trabajo.....	26
Aspectos Puntuales de Protección al Derecho de Trabajo.....	30
La Estabilidad Laboral.....	32
Criterios de Autores en Función a la Estabilidad Laboral.....	32
Clases de Estabilidad Laboral.....	36
Rango Constitucional de la Estabilidad Laboral.....	38
Carácter Legal de la Estabilidad Laboral según la Ley Orgánica del Trabajo.....	40
Ámbito de Aplicación.....	41
Trabajadores Beneficiados.....	41
Trabajadores Exceptuados de la Estabilidad en el Trabajo.....	43
Procedimiento en el Juicio de Estabilidad Laboral.....	45
Comparecimiento de las Partes en el Procedimiento.....	47
Consecuencias de la No Participación del Despido del Patrono	48
Consecuencias Generadas por la No Indicación de la Causa del	

	Despido.....	49
	Consecuencias Generadas por el Trabajador al dejar Transcurrir el Lapso.....	50
	La Decisión y los Efectos.....	50
	Ejecución de la Sentencia.....	51
	Situación del Patrono con más de 10 Trabajadores.....	52
	Procedimiento de la Inamobilidad Laboral y la Estabilidad Laboral.....	54
	Indemnizaciones.....	56
	El Despido Injustificado.....	58
	Criterio Jurisprudencial en Materia de Estabilidad Laboral.....	59
	Tratados Internacionales en Materia de Estabilidad Laboral.....	64
III	MARCO METODOLÓGICO.....	68
	Tipo de investigación.....	68
	Diseño de Investigación.....	69
	Técnicas de recolección de datos.....	69
	Análisis e interpretación de la Información.....	70
IV	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
	Conclusiones.....	72
	Recomendaciones.....	75
	REFERENCIAS.....	77

**UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TÁCHIRA**  
**VICE-RECTORADO ACADÉMICO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**LA ESTABILIDAD LABORAL DEL TRABAJADOR**

Autor: Damelis Dayana Montoya Molina

Tutor: Olga Bolívar Santander

Año: 2.007

**RESUMEN**

Uno de los mayores alcances de las normas jurídicas que regulan el derecho laboral es la presencia de la estabilidad laboral como garantía contra la privación injustificada del empleo; razón por la cual el trabajador adquiere un derecho mientras no incurra en violaciones al contrato de trabajo. Ese derecho que le asiste, se debe asumir de manera responsable, de modo que obtenga el mayor beneficio para sí y para la organización, empleador o patrono; sin embargo, ante la constante crisis laboral por la cual atraviesa el País, se observa una masificación de despidos injustificados, incrementándose el desempleo en los ciudadanos; razón por la cual, el estudio tiene como propósito determinar la estabilidad laboral existente en Venezuela en función del marco jurídico establecido, a objeto de generar como alternativa de solución pautas o recomendaciones dirigidas a las autoridades y organismos competentes a fin de reflexionar acerca del carácter injusto que es objeto el trabajador. El estudio que se realizó es de carácter descriptivo, documental, presenta un diseño bibliográfico, tomándose fuentes de consulta para profundizar en los aspectos tratados, éstos se centran en el análisis de la estabilidad laboral desde una visión conceptual, análisis de la norma constitucional que regulan la estabilidad laboral, explicación de las pautas legales preceptuadas en la Ley Orgánica del Trabajo; mención de los criterios establecidos en las Sentencias de estabilidad laboral dictadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia y la descripción de Tratados Internacionales que refieren el derecho a la Estabilidad Laboral del Trabajador. Entre las conclusiones se precisa que la estabilidad laboral es un hecho de carácter compartido, donde trabajador y empleador deben sumar esfuerzos para la preservación del mismo. Se concluye que la norma Constitucional es muy general, activándose una laguna en ese sentido, esta posición lesiona la garantía del trabajador, porque deja a la Ley el carácter de norma preeminente y de supremo alcance. Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, contiene una mayor amplitud de la norma, regula lo concerniente a los diversos aspectos en beneficio al trabajador. Igualmente, la Sala de Casación puntualiza y ratifica criterios sobre la negación del recurso de casación en juicios de estabilidad; acciones diversas, pero de algún modo vinculante, no se puede ventilar en juicios de estabilidad, porque ésta se dirige a la permanencia del trabajador. También, los tratados internacionales brindan protección al trabajador, concluyéndose que es necesario el reconocimiento del derecho social laboral por parte de los Estados signatarios. Lo anterior, genera recomendaciones dirigidas al Gobierno Nacional, Asamblea Nacional y Sindicatos a fin de incentivar la reflexión acerca de la presencia de la Estabilidad Laboral en el mayor número de la población trabajadora e impulsar acciones para garantizar éste derecho de manera eficaz.

**Descriptor:** Estabilidad Laboral, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Jurisprudencia, Tratados Internacionales.

## INTRODUCCIÓN

Desde época reciente, las distintas normas vinculadas con el Derecho Laboral, han tomado un sitial preferencial como beneficio del trabajador y la parte patronal, cuyo éxito se sustenta en el manejo de los derechos y deberes inherentes a cada parte. En tal sentido, ambos actores de la relación laboral toma cuerpo cuando se asume responsablemente y apegado a la ley los supuestos que responden a la protección del trabajador.

El trabajador como sujeto de derecho, no sólo debe solicitar la producción de sus derechos, también se debe constituir acreedor de éstos, a través de su desempeño, eficiencia, apego a los valores necesarios para realizar una actividad acorde con la demanda organizacional o empresarial, de manera que ésta alcance las metas y los objetivos institucionales.

En este contexto, emerge uno de los derechos sociales más discutidos en Venezuela durante los últimos años, como es la Estabilidad Laboral del Trabajador, considerada como la garantía contra la privación injustificada del empleo; acotándose que supone una responsabilidad compartida entre el trabajador y el patrono; siempre que el primero no incurra en violación al contrato del trabajo, porque el trabajador se debe desempeñar operativamente, a objeto de beneficiarse a sí mismo y a la organización o empresa que pertenece.

En efecto, garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual; cuestión que obviamente no se discute. Por ello, la Estabilidad Laboral representa un medio eficaz, capaz de garantizar al trabajador, al empleador y a la sociedad. Es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, exige al trabajador el cumplimiento de los requisitos que fija la ley y para garantizar al trabajador y al empleador en sus mutuas

obligaciones y derechos, es indispensable se plasme en la realidad la responsabilidad y esfuerzo del Estado y de la sociedad económicamente activa, conservando y creando fuentes de trabajo.

Sin embargo, el trabajador de manera reiterada, ha sido objeto de despido injustificado; situación ésta que se hace necesario determinar la estabilidad laboral existente en Venezuela en función del marco jurídico establecido en la materia, revisándose las diversas normas constitucionales, legales, internacionales y aspectos jurisprudenciales existentes.

Con base a lo anterior, el estudio se identifica con el carácter de documental, con diseño bibliográfico. La estructura del mismo obedece a lo siguiente. Capítulo I, referida al planteamiento del problema, objetivos y justificación. El Capítulo II, hace referencia al marco teórico, se puntualizan algunos antecedentes legislativos y estudios sobre la temática objeto de estudio; también contiene las bases teóricas sobre la Estabilidad Laboral. El Capítulo III trata sobre el marco metodológico, realizándose la descripción de la metodología, diseño, la técnica de recolección de datos, análisis e interpretación de la información y procedimiento realizado. El Capítulo IV, presenta las conclusiones y recomendaciones, elaboradas de acuerdo a los resultados del análisis realizado.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

La progresiva constitucionalización y reconocimiento jurídico de los derechos sociales, ha representado durante las últimas décadas uno de los logros más importantes de los trabajadores, dada su fundamentación ético-política, naturaleza, valor normativo y modo de protección, que aún continúan siendo objeto de densos debates, tanto en el ámbito de diferentes corrientes como organizaciones.

Dentro de este marco referencial, uno de los derechos sociales más clásicos lo constituye el derecho al trabajo, cuya naturaleza jurídica y estructura normativa se hace visible en el mundo laboral, donde se presenta gran parte de las dificultades que hoy presiden los debates en las cátedras y estudiosos de la materia. En efecto, el rango y la peculiaridad del derecho social del trabajo, es reconocido constitucionalmente, colocándose de manifiesto la posibilidad de accionar una norma rectora de vital importancia para el ejercicio de la relación laboral.

En opinión de Sastre Ibarreche (2003), el derecho del trabajo se refiere al “Conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios. No se presume la gratitud del trabajo” (p.124). Esto significa, que los derechos que se activan producto de la relación laboral, se sustenta en un conjunto de preceptos con fine de regulación entre ambos actores de dicho vínculo laboral, desprendiéndose la presencia de una actividad por parte del trabajador y el pago de un salario, en virtud que esta prestación de carácter subordinado, carece de gratuidad.

Dentro del ejercicio de protección derivado de los derechos al trabajador como producto del vínculo de relación laboral, surge la Estabilidad laboral, que según Díaz Aroco (2001), es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimiento industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas.

Asegura la citada autora, que muchos levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar.

Sin embargo, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que se vive y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo, conlleva a analizar el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente, que no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin.

De este modo, la estabilidad laboral en muchos países ha obtenido matices de precariedad, así lo asegura Morales (2007), quien sostiene que desde el último plan de empleo, los contratos indefinidos han crecido en un 64%, con 8.800 fijos más al cierre de 2006 en Cádiz, pero los despido económicos mantienen en la cuerda floja al trabajador. Agrega, que el concepto de estabilidad laboral está en crisis, esa es la

sensación de los trabajadores que firman un contrato indefinido, aquellos que tras las reformas laborales y los incentivos al empleo han pasado a ser fijos por empresas que pueden despedirlos por un módico precio.

Esta realidad no dista de la sociedad Venezolana, donde se ha observado un incremento del desempleo durante los últimos años, lesionándose en muchos casos el derecho o garantía a la estabilidad laboral del trabajador. En efecto, en una sociedad profundamente desigual como es la venezolana, la población en general, en particular aquella cuyos recursos se encuentran limitados por la dependencia a la que esta sujeta (remuneración proveniente de un salario por la prestación de un servicio), ha visto mermado su derecho laboral importante como es el gozo de un principio constitucional conocido como estabilidad laboral; entendida ésta, como el derecho que le asiste al trabajador de permanecer en el empleo mientras sea plenamente capaz de laborar, es decir, hasta que sea jubilado o se incapacite; así como el derecho a no ser despedido, si no existe justa causa o justificado motivo.

Ahora bien, aun cuando el legislador venezolano ha establecido un ordenamiento jurídico en el que se pretende equilibrar este derecho de los trabajadores, mediante la existencia de una normativa orientada a tal fin con la intervención del estado, la realidad indica la insuficiencia de tal pretensión, si se observan objetivamente los numerosos despidos a los que han estado sometidos la mayoría de los trabajadores, sin que se haya cumplido con lo establecido en la legislación laboral que regula la relación obrero patronal.

Recientes estudios aplicados en Venezuela, evidencian que no se ha producido un incremento en lo relacionado con vacantes para que los ciudadanos accedan a fuentes de trabajo, sino que por el contrario lo que se ha generado es un aumento de despidos de trabajadores que ven así mermado su fuente de ingreso diaria.

Es importante acotar el precepto implícito en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece en su artículo 93, "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 artículo 87 la Constitución señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo y al deber de

trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del estado fomentar el empleo...". En la práctica cotidiana, ambos preceptos constitucionales se contradicen, en virtud que el Estado como ente garante de la Estabilidad Laboral, incumple con el apego a la normativa, tal como se ha evidenciado durante los últimos años.

Del mismo modo, en el articulado de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) hay normas que garantizan estabilidad laboral a los trabajadores cuando ocurren despidos injustificados. Igualmente hay normativas de Inamovilidad Laboral Relativa como ocurre en el caso de las mujeres en estado de preñez y los sindicalistas. Es obvio que cuando por decreto se ordena la Inamovilidad Laboral, ésta se hace general en todos los supuestos y durante el tiempo que dicho decreto así los establezca.

La Ley Orgánica del Trabajo trata igualmente sobre la estabilidad numérica. Así establece en el artículo 33: "De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio del ramo, mediante resolución moderada podrá impedir el despido masivo de los trabajadores, de conformidad con el artículo siguiente...". A su vez el artículo 34 señala: "El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aun mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico-.."

La estabilidad de los trabajadores y su permanencia en los lugares donde prestan sus servicios (empresas, organismos del Estado, microempresas...) depende en gran medida de varios factores que inciden directamente en el desarrollo armónico de los tres elementos esenciales que contribuyen al crecimiento económico y social del País, es decir, el gobierno, la empresa y los trabajadores o lo que es lo mismo, lo que con anterioridad se conoció con el nombre de Comisión Tripartita; dentro de la

cual formaban parte: Fedecámaras, Confederación de Trabajadores de Venezuela y Gobierno.

Ahora bien, existen criterios coincidentes, entre economistas, dirigentes sindicales, sociólogos y analistas políticos sobre la crisis existente actualmente en cuanto a desempleo e inestabilidad laboral; casos emblemáticos acaecidos en el País son públicos y notorios, que evidencia la discrepancia entre la norma existente en cuanto a protección al trabajador de la Estabilidad Laboral y los hechos, como se puede ilustrar con lo ocurrido en el año 2002 con los empleados y trabajadores de Petróleos de Venezuela (PDVSA); con los trabajadores que han denunciado por los medios de comunicación sus despidos como por ejemplo: Empresas de construcción, de elaboración de productos de consumo masivo, docentes, trabajadores al servicio de Corporaciones Municipales; aunado a ésta situación la incorporación de trabajadores extranjeros en detrimento de la permanencia y estabilidad de trabajadores venezolanos.

Es probable que la causas a ésta crisis que presenta Venezuela, se debe a la ausencia de políticas que aseguren la garantía de estabilidad laboral en el trabajador; tanto la Constitución como la regulación legal y las normas contenidas en los tratados internacionales se traducen en letra muerta, porque tanto el Estado como los entes privados, especialmente el primero de los mencionados, poco se interesan en brindar protección al trabajador, estimulándose en todo caso, la labor informal.

De darse continuidad a la situación previamente enunciada se estará en presencia de un agravamiento de la crisis actual, por cuanto que la estabilidad laboral tenderá a desaparecer y con ello el poco o mucho poder adquisitivo del trabajador, la consecuente carencia de recursos para atender las más elementales necesidades de salud, educación, vivienda, alimentación y aún más grave, sería la posibilidad de que se diera un enfrentamiento entre los sectores más desfavorecidos de la sociedad venezolana, como consecuencia del constante empobrecimiento.

Bravo Bravo (s/f), alerta que la ausencia de estabilidad laboral conllevará a severos signos preocupantes en el orden social como es el desempleo; esto lógicamente, generará un alto grado de pobreza en inmensas masas de la población, la

carencia de mecanismos de seguridad social (por la disminución del empleo estable y adecuado), desencadenamiento de un alto índice delictivo en las sociedades y otras graves secuelas. Además, la creciente aparición del trabajo informal (buhoneros, agentes de libre comercio, entre otros), así como la contratación de pasantes (personal en formación para bajar los costos y que al superar la etapa de aprendizaje, son despedidos y nuevamente se ingresan candidatos de ese rubro). Agrega el citado autor, que los denominados trabajos “basura” (con trabajadores, regularmente ilegales, a quienes se les suele pagar por debajo del salario mínimo nacional, sin seguridad social, sin que gocen de días de descanso, con violación de la jornada laboral, o también aquellos realizadas por niños o ancianos), o labores ejecutadas por presos (subpagados y sin ninguna verdadera retribución), todo lo cual conllevará a constituir un abierto atentado a las normativas laborales y de carácter social más elementales.

Coloma y Vial (2003), aseguran otra consecuencia crítica, el desempleo juvenil, cuyos jóvenes, producto de amplios períodos de inactividad (sin trabajar ni estudiar en el sector formal), puede formar inadecuados hábitos de trabajo, agregándose la relación entre inactividad, drogadicción y delincuencia juvenil. Estas consecuencias son motivo de especial preocupación, por los eventuales efectos que ello pudiera tener en el proceso de formación de capital humano de la sociedad, cuyos efectos pueden conllevar a dos problemas fundamentales como es la drogadicción y criminalidad, tal como ha sucedido durante los últimos años en Venezuela.

En otras palabras, subsistirá la precariedad del rol en las relaciones laborales en función de las condiciones de trabajo desprotegidas, cuya vulnerabilidad incrementará el desempleo; desprotegiéndose al trabajador asalariado de la legislación laboral y la seguridad social, incrementándose la inestabilidad, la sustitución de los trabajadores fijos por titulares o temporales, subcontratados entre otros.

En fin, se pronostica que el problema de la estabilidad en sus diferentes gradaciones, no puede ser planteado en general y en un terreno meramente jurídico, se trata más bien de un problema de política social, que debe ser solucionado en cada

momento teniendo en cuenta la mutable situación económica-social de cada país y sus reflejos en el campo político y productivo.

En atención a lo señalado, es imperativo analizar los referentes jurídicos en virtud de la estabilidad laboral en el ámbito de Venezuela; a fin de generar una serie de recomendaciones dirigidas a los organismos competentes para hacer sentir la necesidad de buscar solución a la problemática sostenida.

Para ello, la autora del presente estudio, realiza una investigación de campo, con el objeto antes mencionado, para lo cual inicia la misma con la formulación de la siguiente interrogante:

¿Cuál es el contenido jurídico existente en Venezuela acerca de la Estabilidad Laboral del Trabajador?.

Esta interrogante general se sistematiza en lo siguiente:

¿Cómo es la visión conceptual de los diversos autores en función a la Estabilidad Laboral?.

¿Qué preceptos constitucionales regulan la estabilidad laboral en Venezuela?

¿Qué aspectos en materia legal se encuentran preceptuados en la Ley Orgánica del Trabajo?.

¿Cuáles son los criterios establecidos en las Sentencias de estabilidad laboral dictadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia?.

¿Cuáles son los aspectos sobre Estabilidad Laboral del Trabajador, mencionados en Tratados Internacionales?.

Todas estas regulaciones, deben dirigir la atención a garantizar las demandas de la población trabajadora; partirse del pleno conocimiento de la problemática y, por ende, reconocer las situaciones de desigualdad que hoy caracterizan la realidad social venezolana.

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Determinar la estabilidad laboral existente en Venezuela en función del marco jurídico establecido en la materia.

### ***Objetivos Específicos***

1. Analizar la estabilidad laboral desde la visión conceptual de los diversos autores en la materia.
2. Analizar los principios constitucionales que regulan la estabilidad laboral.
3. Determinar los lineamientos legales preceptuados en la Ley Orgánica del Trabajo.
4. Mencionar los criterios establecidos en las Sentencias de estabilidad laboral dictadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.
5. Describir los aspectos importantes de los Tratados Internacionales en función a la Estabilidad Laboral del Trabajador.

### **Justificación**

El abogado durante el ejercicio de su profesión se desenvuelve en múltiples campos que guardan relación directa con el área laboral; aunándose a esto el conocimiento requerido sobre el contenido de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Sentencias de la Sala de Casación Social, Constitucional y Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, Doctrina y Jurisprudencias relacionadas con la materia; razón por la cual se considera de gran importancia profundizar en el campo de la estabilidad laboral, que constituye para el trabajador

un precepto Legal que protege su derecho a permanecer prestando un servicio para percibir una remuneración, asegurando de esta forma la satisfacción de sus principales necesidades y el mantenimiento propio y de las personas de su entorno.

Dada la situación actual por la que atraviesa la población Venezolana, donde se evidencia un cierre considerable de empresas, un despido masivo de trabajadores, un irrespeto permanente al derecho a una estabilidad laboral, se considera importante desarrollar la presente investigación con la finalidad de aportar alternativas de solución a través de las distintas recomendaciones dirigidas a los organismos competentes, de modo, que permitan enfrentar el problema planteado.

De igual manera, queda evidenciada la pertinencia del tema entendiéndose que esta situación afecta a todos y cada uno de los sectores sociales venezolanos; por ello, se trata todo espacio geográfico inmerso en el País, porque la presencia de dificultades que afectan la estabilidad laboral, corresponde a todos los rincones, sin exclusión alguna.

También tiene su justificación desde una visión teórica, porque se revisaron antecedentes pertinentes con la temática y el fundamento teórico de autores versados en la estabilidad laboral; por supuesto, existe la posibilidad de su abordaje con mayor profundidad por parte de otros estudiosos de situaciones inherentes a la temática en referencia.

Desde un punto de vista práctico, al generar recomendaciones orientadas hacia algunas instancias, además, al llegar a aspectos concluyentes, no sólo beneficia al trabajador, también a las organizaciones, empresas, Estado Venezolano, en el sentido que del análisis derivado de la temática producirá reflexión y acciones para la conformación de una protección que asegure la estabilidad del trabajador y la relación patrono-obrero eficiente y eficaz; todos vinculados en el modo de producción que necesita el país.

En lo referente al punto de vista metodológico, el estudio toma cuerpo, en el sentido que la realización de los diversos pasos investigativos, se encaminan al conocimiento de una realidad, la cual se somete al análisis e interpretación de

situaciones que forman parte de la vida jurídica que le asiste al trabajador en la cotidianidad laboral.

También, el estudio sirve para orientar a futuros investigadores sobre la observancia de la Estabilidad Laboral y su repercusión en el orden social, económico y político, como guía de las transformaciones que se deben adelantar para asegurar una mejor democracia centrada en la igualdad de condiciones para los trabajadores venezolanos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes**

La estabilidad laboral en la legislación venezolana, es una de las aspiraciones más sentidas de la clase trabajadora, es por ello que el estado venezolano, la ha ido incorporando en sus variadas formas al derecho positivo vigente, por lo que estas disposiciones están encaminadas a asegurar la estabilidad en el empleo a los trabajadores en general y protegerlos contra los despidos incautos. En este sentido, se toman los antecedentes legislativos y algunos estudios sobre el tema. En torno al primer aspecto, como se sabe, la compensación económica fue la condición limitante de la estabilidad adoptada, por el legislador en la derogada Ley Contra Despidos Injustificados (LCDI), base de las normas sobre estabilidad en el trabajo a que se refiere el Capítulo VII del Título II de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), para hacerla devenir en estabilidad relativa.

La primera de dichas leyes (LCDI) tuvo sus antecedentes legislativos - al decir del Dr. Francisco Hung Vaillant (s/f) en los proyectos Calvani, el de la Cámara de Diputados y el del Ministerio del Trabajo. El citado autor expresa:

Los antecedentes legislativos inmediatos de las vigentes normas de estabilidad, pueden ser fijados en los siguientes proyectos: El Proyecto Calvani, presentado a la Cámara de Diputados el 25 de Mayo de 1959; El Proyecto de la Comisión de Asuntos Sociales de la Cámara de Diputados del 18 de Mayo de 1962; El proyecto del Ministerio del Trabajo presentado a la Cámara de Diputados el 14 de junio de 1974", el cual fue sancionado, con algunas modificaciones, como Ley Contra Despidos Injustificados (s/p).

Pero todos estos proyectos que condujeron a la promulgación de la mencionada Ley Contra Despidos Injustificados, y posteriormente a la consagración de normas contenidas en los artículos 112 y siguientes del Capítulo VII del Título II de la Ley Orgánica del Trabajo, tienen como antecedente una raíz mas profunda extraída de las prescripciones contemplada en el articulado sobre Fuero Sindical y en las que garantizan la permanencia del trabajador en su empleo cuando se halla involucrado en un conflicto colectivo de trabajo.

En cuanto a la Protección a las organizaciones sindicales y a los trabajadores envueltos en un conflicto colectivo de trabajo, estas son estabilidades absolutas, y por su virtud los trabajadores que gocen de dicho privilegio no podrán ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en su condición de trabajo sino por justa causa, previamente calificada por el inspector de la jurisdicción.

La primera de esas disposiciones se instituye en el cumplimiento del precepto constitucional contenido en el artículo 91 de la derogada constitución nacional, según el cual "Los sindicatos de trabajadores y los patronos no están sometidos a otros requisitos, para su existencia y funcionamiento, que los que establezca la Ley con el objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias, y garantizar los derechos de sus miembros. La ley protegerá en su empleo, de manera específica, a los promotores y miembros directivos de sindicatos de trabajadores durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical".

En acatamiento a tal precepto, el legislador fue desarrollando normas de protección en el empleo para los directivos sindicales (por primera vez en la reforma de la Ley del Trabajo en 1945), y posteriormente a los promotores sindicales (en la reforma de 1947), pasando casi sin alteración a los artículos 198, después 204, y ahora por mandato de los artículos 449 al 452 de la Ley Orgánica del Trabajo, así como el 506 de esa misma Ley.

Según Alfonso Guzmán (s/f), en principio, la norma persigue el fin de proteger a ambas partes de una relación de trabajo contra los riesgos de represalias de cualquiera de ellas en disfavor de la otra. En otras palabras, la "ratio legis"; es librar a patronos y trabajadores de la amenaza de ciertos hechos que, de ejecutarse durante la

tramitación de la controversia, pueden dificultar o impedir una solución conciliatoria, o si se producen después de lograda ésta, crear nuevas fuentes de conflicto.

De las normas consagradas por el artículo 204 sobre Fuero Sindical, y artículo 239 sobre protección de los trabajadores interesados en un conflicto colectivo de trabajo, ambos artículos de la legislación laboral derogada, se comprendía una particularidad consistente en que en esta última disposición, a pesar de garantizar la inmovilidad de los trabajadores en esas circunstancias, no proveía ningún procedimiento para tramitar los despidos por justa causa;- como si lo preveía el artículo 204, razón por la cual el reglamento que la regulaba, de 1973, prescribió en su artículo 408 que de conformidad con el artículo 233 (después 239) de la Ley del Trabajo, los trabajadores afectados por un conflicto colectivo, gozarán de inamovilidad en términos análogos a la establecida en el artículo 198 (después 204) de la misma; y, en consecuencia, desde la fecha de la presentación del pliego, hasta que se halla llegado a una solución, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin causa justa, calificada por el respectivo Inspector del Trabajo conforme al procedimiento pautado en los artículos 342 y siguientes del de este reglamento.

Respecto a la Protección consagrada por el derogado Decreto Ley No. 440, como se puede apreciar la inamovilidad de nuestros trabajadores fue extendida por las disposiciones reglamentarias y por la decisión de nuestro más alto Tribunal a fin de - en el primer caso- establecer por analogía el procedimiento pautado para la calificación de despido de los promotores y directivos sindicales, a los interesados en un conflicto colectivo de trabajo; y en el segundo caso, para comprender no solo a los firmantes del pliego de peticiones presentado al Inspector del Trabajo con el fin de celebrar un contrato colectivo, sino a todos los trabajadores de la empresa afectada por la introducción de dicho pliego-

El Decreto Ley N°440 (1958), sobre Contratos Colectivos por Ramas Industriales, también vino a extender el radio de acción protectora a los trabajadores que prestan servicios para las empresas que habían sido requeridas a negociar

contratos colectivos por rama de actividad industrial; lo cual abrió aun más el abanico de los trabajadores protegidos por la inamovilidad en el empleo.

Por eso, su artículo 12 decía: "Desde el mismo día de la publicación en la Gaceta de la convocatoria o el reconocimiento de una convención obrero-patronal, ningún patrono que aparezca en la misma podrá despedir en forma injustificada, directa o indirectamente a trabajador o trabajadores que le presten servicios".

Además el legislador en este Decreto-Ley tuvo la previsión de, aparte de garantizar la inamovilidad de los trabajadores de las empresas convocadas para constituir una convención obrero-patronal, establecer al mismo tiempo un procedimiento por el cual se canalizara la calificación de despido de trabajador por justa causa.

Anterior a la promulgación de la Ley Contra Despidos Injustificados, ya existían contratos colectivos que acordaban la estabilidad de los trabajadores en el sentido de no poder ser despedidos sino por causa plenamente justificada y mediante un procedimiento establecido en dichas contrataciones.

El reglamento de la Ley del trabajo derogada, reglamento promulgado en 1973, "... vino a sancionar legalmente el procedimiento que, por vía analógica, había adoptado las autoridades administrativas laborales para sentenciar los casos de reenganche".

Por lo que, ya no solo la Ley del Trabajo, ni el Ministerio del Trabajo en su resolución del año 50, ni la Corte Suprema de Justicia (hoy Tribunal Supremo de Justicia) extendiendo la inamovilidad a un número mayor de trabajadores, ni el Decreto Ley 2440 sobre contratación colectiva por rama de Industria, ni los contratos colectivos en general, ni el Reglamento de la Ley del Trabajo del 73, sino que el propio Presidente de la República consagró por virtud del Decreto N° 92, de fecha 15 de Mayo de 1974, la imposibilidad de despedir a trabajador alguno sin justa causa, previamente calificada por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción.

La derogada Ley Contra Despidos Injustificados fue sustituida por un conjunto de disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo con el título de Estabilidad Laboral. Dichas disposiciones están encaminadas a asegurar la estabilidad

en el empleo a los trabajadores en general y protegerlos contra los despidos incausados, con las excepciones que esa misma Ley Orgánica establece.

Según la normativa contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo sobre estabilidad en el empleo, los trabajadores que desempeñen permanentemente servicios subordinados para las empresas estarán protegidos en su ocupación habitual por el imperio de sus normas.

El Legislador laboral de 1.990, al derogar la Ley Contra Despidos Injustificados de 1.974, incorporó un capítulo en el que regula el régimen de la protección legal del empleo en nuestro país. Con ello se persigue desarrollar la garantía constitucional contenida en el artículo 88 de la Constitución Nacional, así como también la de armonizar la legislación nacional con el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador del año 1987.

El sistema seguido por nuestro legislador del año 90 es el característico de otros países. En él se trata de lograr un punto de equilibrio en esta materia tan controvertida. Tal sistema confirmó con importantes modificaciones, el establecido por la Ley Contra Despidos Injustificados. Conservó en esencia todo lo relacionado con la Estabilidad en el Trabajo, creando al efecto los artículos 112 hasta 128 de la Ley Orgánica del Trabajo, que conservan la tesis de una doble instancia para el conocimiento y decisión de las calificaciones de despido propuestas por trabajadores que consideren haber sido despedidos sin justa causa justificada.

La normativa de 1.990 en materia de trabajadores beneficiarios se diferencia de lo que contemplaba la derogada Ley Contra Despidos Injustificados, en que éste incluía, además de los de dirección, a los trabajadores de confianza; en cambio, la Ley Orgánica de Trabajo, sólo excluye a los de dirección.

Anteriormente para ser beneficiario de la protección se requería que los trabajadores permanentes tuvieran más de tres meses ininterrumpidos de servicios, y laborasen en las empresas, explotaciones o establecimientos sometidos a la Ley del Trabajo que utilizarán más de diez (10) obreros y empleados. En cambio la Ley Orgánica del Trabajo, si bien exige el lapso de tres meses, omite la referencia a lo

ininterrumpido del servicio, además, no se utiliza el concepto de empresa, explotación o establecimiento, si no que por el contrario, se emplea el término patrono, que puede ser una persona natural o jurídica de cualquier naturaleza o importancia que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número y persiga o no fines de lucro, con lo cual se amplió la cobertura de protección.

En el sistema anterior (LCDI) se exigía que para ser beneficiario del mismo las empresas, explotaciones o establecimientos, debían utilizar más de diez (10) obreros o empleados, y daba un tratamiento especial a los trabajadores que laborasen en empresas con no más de diez (10) trabajadores y un capital de más de setenta y cinco mil bolívares (Bs. 75.000,00). En cambio en la (L.O.T) se establecen modalidades para los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores pero no se hace referencia al capital, con lo cual se amplía aún más el radio de protección.

En la reforma parcial del año 1997, se hizo una importante modificación del artículo 125. Este artículo regula el supuesto de que el patrono, luego de una decisión definitivamente firme que declara con lugar la solicitud de reenganche y el pago de salarios caídos, puede persistir en su propósito de despedir al trabajador. Este supuesto se mantiene en la reforma, pero con la diferencia

que se reduce la sanción económica del pago doble, que se había establecido en la derogada (LCDI) e incorporada en la L.O.T del año 1990, estableciéndose una indemnización adicional consistente en el pago de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento y de treinta días de salario por año de servicio con un tope máximo de 150 días.

En la reforma parcial del año 1997, la autoridad competente para calificar despidos es el Juez de Estabilidad Laboral, mientras que en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la autoridad competente para la Estabilidad Laboral es el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

La doctrina distingue entre estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o inamovilidad laboral. Esta última corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa según lo tiene lo decidido la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. La Ley sustantiva diferencia, con precisión semántica, entre estabilidad e

inamovilidad. Esta es un derecho a permanecer en el trabajo en la localidad y en las condiciones que se viene prestando. La estabilidad en cambio no es propiamente un derecho que se tiene frente al patrono. Es más bien una derivación del derecho y el deber al trabajo que reconoce y refleja el artículo 87 de la Constitución de la República. Es por ello que el artículo 93 ejusdem señala que la ley dispondrá lo necesario para limitar (no para prohibir) los despidos injustificados. En esta expresión se patentizan dos aspectos esenciales: primero, la estabilidad en el trabajo es relativa, acarrea sólo una sanción pecuniaria igual al doble de las indemnizaciones legales (Art. 125 L.O.T); segundo, la garantía constitucional de derecho al trabajo oponible al patrono actual está condicionada por esa relatividad.

Partiendo de ese carácter relativo de la estabilidad laboral, la ley procura la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, mediante la verificación de la exculpación del reclamante en las causas del despido (carácter injustificado del despido) y la verificación de los supuestos legales excluyentes de este artículo 187. Estos son tres: a).- no ser trabajador directivo de la empresa, pues la imposición de un directivo presupone la suplantación del dueño en la dirección de su propia empresa; b).- no haber concluido el tiempo o la obra determinada para la cual se contrató el reclamante, y c).- carecer la labor, por su índole, de estabilidad por ser trabajador temporero, eventual u ocasional. El trabajador domestico queda excluido, mas no por la transitoriedad de sus tareas, como por la confianza absoluta que la empleada doméstica debe merecerle al patrono al encontrarse en su propia casa prestando servicios.

Dice el artículo 187 que la falta de participación al juez del despido o despidos que haya realizado el patrono acarrea en su contra la confesión ficta en cuanto el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Aparte esta confesión ficta que prevé el presente artículo si el patrono no participa el despido al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución d el Trabajo, se deduce de la doctrina procesal el trabajador no tiene la carga de probar el carácter injustificado del despido. El despido, como acto propio del patrono, tiene siempre por fundamento la hipótesis de una conducta ilegítima imputable al patrono si es injustificado o al trabajador, en caso

contrario. Es por ello que el despido indirecto debe asimilarse al despido injustificado; su origen proviene, en definitiva del patrono.

Ahora bien, además de los antecedentes de carácter legal, también se presentan algunos estudios a nivel internacional y nacional. En el orden internacional, García Mora (s/), llevó a cabo un estudio documental, con diseño bibliográfico, con el objeto de constatar la existencia de beneficios no monetarios de la educación sobre el grado de satisfacción laboral del individuo, tomándose entre otros la estabilidad laboral como aspecto puntual en dicho trabajo. Para alcanzar dicho propósito, el análisis empírico contrasta la existencia de efectos no monetarios de la educación sobre los grados de satisfacción con el trabajo y sobre determinados niveles de satisfacción en diversos aspectos laborales específicos. El conjunto de componentes laborales donde se estudia la incidencia de la educación son la estabilidad laboral, el ingreso, el tipo de trabajo, la jornada laboral, el horario, las condiciones laborales/ambientales, y la distancia y comunicación al trabajo. Los grados de satisfacción de los tres primeros aspectos (ingreso, estabilidad y tipo de trabajo) representan el conjunto de satisfacciones o recompensas por trabajar mientras que los grados de satisfacción del resto de componentes laborales (jornada laboral, horario, condiciones laborales/ambientales, y distancia y comunicación al trabajo) representan el esfuerzo laboral o costes que tiene que realizar el individuo. Con el objeto de conseguir una evidencia empírica concluyente de los efectos de la educación sobre el grado de satisfacción laboral, en este estudio se analiza conjuntamente el efecto de la educación junto con la percepción del trabajador sobre el ajuste formación/empleo sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y con los diversos aspectos laborales específicos comentados anteriormente.

Igualmente, Saavedra Chanduvi y Maruyama Sasaki (2000), llevaron a cabo un estudio titulado “La Estabilidad Laboral e Indemnización: Efectos de Los Costos De Despido Sobre el Funcionamiento del Mercado Laboral Peruano”, en la localidad de Perú. El objetivo consistió en analizar la estabilidad laboral en esa región. Los autores argumentan, que a inicios de la década de los noventa los costos de despido impuestos por la legislación laboral peruana eran aún bastante elevados. La

estabilidad laboral absoluta y los altos pagos de indemnización por despido funcionaban en la práctica como impuestos a la contratación que convertían al empleo formal en un factor de producción cuasi-fijo. En 1991 se inició un proceso de cambios en la legislación laboral que ha llevado a que el Perú sea uno de los países que más ha flexibilizado su mercado de trabajo durante la década pasada. Las reformas permitieron una reducción importante en los costos de despido, principalmente debido a la abolición de la estabilidad laboral y la paulatina reducción del pago de indemnización por despido.

En esta investigación se analiza la evolución y el impacto de los componentes del costo de despido (determinados por la interacción de la legislación sobre estabilidad laboral, la indemnización por despido y el periodo de prueba) sobre el mercado laboral peruano. A través de estimaciones de demanda de trabajo en empresas formales se muestra que los cambios legislativos han reducido el impacto negativo de los costos de despido sobre el nivel de empleo, que la velocidad de ajuste del empleo a su nivel óptimo ha aumentado ligeramente, y que la elasticidad producto se ha incrementado en los últimos años.

Se concluye del análisis realizado, que una parte importante del crecimiento del empleo durante la década del noventa se dio bajo la modalidad de contratos temporales y de la informalización de las relaciones laborales, como forma de eludir los costos de despido. Finalmente, se observa una reducción marcada de la duración media del empleo y un incremento de la rotación de los trabajadores de un empleo a otro, en particular a partir de 1993. El estudio sugiere que parte de la reducción en la duración y el incremento en la rotación del empleo puede atribuirse a la mayor utilización de contratos temporales y a la reducción en los costos de despido.

Como conclusión se tiene, que existe un comportamiento eficiente por parte del individuo educado de aquellos atributos del empleo que le permitan obtener una mayor satisfacción con el trabajo, como es la estabilidad laboral; obteniéndose un mayor bienestar individual; todo ello, conlleva a sugerir planteamientos alternativos como el caso de una propuesta para incrementar la satisfacción laboral en el

trabajador, de este modo manejar eficientemente la resolución de los modelos logit ordenados.

También se tiene el Informe de la Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (AETIC) (2004), en la localidad de España, donde se hace referencia al estudio sobre salarios y política laboral en el sector de la Electrónica, las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones. En dicha investigación se analiza de manera rigurosa el panorama de la estabilidad laboral en dichos sectores. Entre los resultados globales mostrados en el informe, destaca en primer lugar la estabilidad laboral, ya que un 86,2 por ciento de los contratos han tenido carácter fijo, mientras que el 13,8 por ciento son temporales. En cuanto al tipo de jornada, sobresale la fija-partida (67,2 por ciento), seguida de la flexible (19,4 por ciento); la fija-continua (11,9 por ciento) y la distribuida (1,5 por ciento).

Otros indicadores analizados revelan que el empleo femenino en el sector se situó en el 34 por ciento, así como que el porcentaje de empleados titulados alcanzaba la tasa del 67,8 por ciento. Por su parte, la edad media de los empleados en empresas del sector alcanzaba los 34,4 años, situándose la mínima en 26 y la máxima en 49. Asimismo, a través de los datos aportados por las empresas participantes, se estima que el 56,1 por ciento tienen previsto incrementar sus plantillas a lo largo de 2005, siendo, por el contrario, un 12,1 de compañías las que prevén una disminución en el número de empleados. El 31,8 por ciento restante mantendrán en 2005 su volumen de empleados. También se trata el ámbito de las remuneraciones, el salario, entre otros aspectos.

En la metodología, se tomó en cuenta los datos de 68 empresas del sector, con un total de 32.389 empleados. Como complemento a los datos salariales, que conforman el núcleo fundamental del estudio, se han considerado variables representativas, tales como dietas, tipos de convenio, vacaciones, cualificación del personal, relación de altas y bajas, análisis de la plantilla según el sexo, titulaciones, que permiten definir las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral del sector.

Entre las conclusiones, se observa una alza de estabilidad laboral, donde un porcentaje importante tiene el carácter de empleo fijo; también se observó la necesidad de tomar una serie de variables; conduciéndose a establecer la importancia de asumir una forma global de política laboral del sector español de la electrónica, las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, mantener las áreas funcionales que permitan analizar los salarios por distintos puestos de trabajos y diferenciado según las empresas de actividad específica.

A nivel nacional, Núñez (2006), realizó un estudio documental, con el objeto de analizar los éxitos y fracasos de la reforma laboral, entre cuyas materias se encuentra la estabilidad laboral. Para tal fin utilizó una metodología de análisis y parte del hecho que la estabilidad de ciertos grupos de la población es muy baja; además, el empleo que actualmente se genera en la economía es de carácter temporal a diferencia del empleo permanente que sigue disminuyendo.

Según el autor, esta situación ha provocado inestabilidad en el empleo, en el sentido de que al acercarse a los diez años de antigüedad, disminuye notablemente la probabilidad de permanecer en el empleo. Entre las conclusiones se tiene que la duración del desempleo cae fuertemente entre 2004 y 2002, debido a la reforma laboral que entró en vigencia en abril de 2003. La probabilidad de encontrar un empleo en el sector formal se incrementó cerca del 6% como consecuencia de la reforma; por consiguiente, se afirma que los cambios en la legislación laboral ayudaron a formalizar la economía y mejorar la calidad del empleo. La duración del empleo disminuye entre 2004 y 2002. En cuanto a las recomendaciones, se debe avanzar en el diseño e implementación del sistema de protección social incorporado en la reforma.

Los antecedentes históricos legales y los estudios reseñados, pautan de manera implícita, la importancia de la estabilidad laboral en la relación existente entre el trabajador y patrono, lo cual conlleva a la seguridad jurídica del primero de los mencionados, cuestión que se desprende de las investigaciones y el carácter de las leyes que ha tratado la temática en referencia.

## **Bases Teóricas**

### ***El Derecho Social del Trabajo***

Dado el devenir histórico del derecho al trabajo ha sido necesario el desarrollo y la consolidación de importantes cambios en las organizaciones y un nuevo papel del trabajador y patrono, cuya relación genera nuevas competencias, gran parte de ellas, vinculadas a la estabilidad laboral, cuya categoría demanda nuevas actitudes, mayor compromiso y ser capaz de aportar valor a la propia organización y a la sociedad en general.

En atención a lo señalado, es importante, previo al análisis de la Estabilidad Laboral en Venezuela, admitir que el trabajo constituye un derecho social, cuyo rango constitucional, se halla implícito en la normativa de la misma, tal como se puntualiza en los siguientes apartados.

El carácter social del trabajo es aludida en algunos órganos como se desprende de la Jurisprudencia de la Sala Constitucional (2005), a cargo del ponente Iván Rincón Urdaneta, en el Recurso de Revisión de sentencia que declaró sin lugar la demanda propuesta por la Federación Nacional de Jubilados y Pensionados de Teléfonos de Venezuela (F.E.T.R.A.J.U.P.T.E.L.) contra la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V.).

En la misma se expresa que el Estado Social de Derecho no sólo crea deberes y obligaciones para el Estado, sino también en los particulares, los cuales serán de mayor exigencia cuando el sector privado incide en áreas socio-económicas. La protección que brinda el Estado Social de Derecho, varía desde la defensa de intereses económicos de las clases o grupos que la ley considera se encuentran en una situación de desequilibrio que los perjudica, hasta la defensa de valores espirituales de esas personas o grupos, tales como la educación (que es deber social fundamental conforme al artículo 102 constitucional), o la salud (derecho social fundamental según el artículo 83 constitucional), o la protección del trabajo, la seguridad social y el derecho a la vivienda (artículos 82, 86 y 87 constitucionales), por lo que el interés

social gravita sobre actividades tanto del Estado como de los particulares, porque con él se trata de evitar un desequilibrio que atente contra el orden público, la dignidad humana y la justicia social. (Ver sentencia 2403 de esta Sala de 27-11-01).

En otras palabras, se trata de evitar los perjuicios derivados de una desigualdad en las relaciones, proveniente de que una de las partes se encuentra en una posición dominante ante otras que forman un grupo o una clase social, por lo que dichas relaciones, de carecer de tutela efectiva, generarían una situación desproporcionadamente ventajosa para quien se encuentra naturalmente en la posición dominante sobre los miembros de las clases o grupos que en tal relación, les correspondería estar en situación de inferioridad. No se trata sólo de la desproporción que puede existir entre el poderoso económico que explota a los menesterosos, sino que puede ocurrir en otras relaciones donde por motivos tecnológicos o de otra índole, una de las partes del contrato, debido a su posición, lesiona en su calidad de vida, al otro contratante, quien incluso podría formar parte del grupo privilegiado, pero que en este tipo de relación queda igualado a la masa explotable. Ello puede ocurrir -por ejemplo- con consumidores de bienes, cuya publicidad masiva y subliminal los presiona inconscientemente a su adquisición; o con usuarios de servicios públicos necesarios o de bienes esenciales de amplia distribución, que no reciben dichos servicios o bienes en la calidad y condiciones requeridas, ni dentro de una relación de armonía entre lo recibido y lo pagado por ello; o con aquellos a quienes colectivamente se les sorprende en la buena fe, al no prestarles la información comprensible y necesaria, abusando de la ignorancia y obteniendo sobre ellas leoninas ventajas.

En consecuencia, la protección que el Estado brinda al hecho social trabajo, incide directamente en el contexto de toda la sociedad, ya que ello puede conllevar a un alto índice de desempleo y una serie de inconvenientes colaterales socioeconómicos que de mantenerse causarían daños, tanto a los trabajadores, como a los entes públicos vinculados al caso. Tal protección no debe excluir a quienes ostenten la cualidad de pensionados o jubilados, ya que el cobro de las pensiones de

jubilación forma parte del carácter irrenunciable del que gozan los derechos laborales previstos en el Texto Fundamental.

### ***El Rango Constitucional del Derecho Social al Trabajo***

Previo a las consideraciones que vinculan la temática del presente estudio, es necesario abordar algunas generalidades acerca del Derecho al Trabajo; el cual adquiere rango constitucional, como derecho humano que debe ser garantizado por las instituciones jurídicas. Al hacer referencia al derecho humano (entre ellos al Trabajo), Combellas (2001) destaca que tal valor superior se operacionaliza en los siguientes aspectos:

1. El carácter preeminente, en el sentido que se jerarquiza como valor superior, dotándose a los derechos humanos con rango de superioridad, de índole ontológico y axiológico, con relación a las autoridades, poderes y órganos del Estado. Constituyen derechos humanos positivos en razón a los valores tomados por la constitución.

2. Carácter de jerarquía supraconstitucional. Tanto las normas constitucionales como legales desarrollan los derechos, brinda protección y los fomenta.

3. La Constitución se reconoce *numerus apertus*, no *numerus clausus*, en materia de derechos humanos; significa, que pertenecen a la persona, son inherentes a ella, de conformidad con su dignidad, con independencia al reconocimiento de índole expreso por parte de la Constitución.

4. Reconocimiento como derecho humano constitucional los derivados de tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por Venezuela, considerándose como principio implícito de subordinación de la Constitución a los derechos humanos.

5. Reconocimiento en la Constitución del principio de progresividad, donde el Estado da garantía a todos, sin discriminación, del goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.

6. Dado el carácter de preeminencia, se desglosa el principio de aplicación constitucional directa de los derechos humanos, conforme al cuál cobran vigencia de manera independiente a su regulación legal.

7. Ese valor de preeminencia asegura un sistema de protección que no se agota en la garantía del ordenamiento jurídico nacional, lo contrario, se amplía a los sistemas de protección internacional.

Al analizar el valor Constitucional de los derechos humanos, y en virtud que el derecho al trabajo se halla inmerso dentro de los derechos accesible a todo individuo; es claro suponer que el Derecho al Trabajo adquiere el mismo rango de preeminencia, de jerarquía supraconstitucional, inherente a la persona, se suma dentro de tal rango los tratados en materia laboral, pactos y convenciones internacionales suscritas por Venezuela, representa una garantía hacia todos sin distinción alguna, se aplica independientemente de la regulación que posea y a través de la preeminencia, se asegura la protección a todos los trabajadores y trabajadoras, porque se reconoce como cualquier otro derecho humano con el mismo rango constitucional.

Desde luego, al considerar el porque el Derecho al Trabajo mantiene un rango constitucional, es importante centrar la atención específicamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). En tal sentido, el constituyente de 1999, al realizar una clasificación generosa de los derechos humanos, destaca entre otros los derechos civiles, contándose el Derecho al Trabajo; éste debe ser protegido por el Estado, enmarcar precisas obligaciones de protección por parte de los órganos y funcionarios del Estado, instituciones creadas especialmente para velar por los trabajadores, incluso, hasta las garantías jurisdiccionales propiamente dichas; además, la doctrina jurisprudencial, cuyo rol debe redundar directamente en beneficio del trabajador.

El derecho al trabajo se pauta en los Artículos 87, 88, 89 y 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); aquí se reconoce como un derecho que concierne a la persona humana. A continuación se puntualizan en razón de los siguientes contenidos:

1. El derecho y el deber de trabajar. El artículo 87 de la constitución precisa que "toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar" y obliga al Estado a garantizar la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa, y le garantice el pleno ejercicio de este derecho, sino además, un fin del Estado, el fomentar el empleo. La Constitución por otra parte, remite a la Ley para la adopción de medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes.

Es importante conocer la opinión de Garay (2000), en torno a este aspecto; el citado autor refiere que tanto el derecho al trabajo como el deber de trabajar son conceptos que no puede satisfacerlo plenamente la sociedad ni el estado, pues un cierto grado de desempleo y un cierto número de personas que no quieren trabajar los ha habido siempre y ningún estado del mundo ha tenido éxito completo en este terreno. Prosigue el citado autor, que los países socialistas del este acabaron con el desempleo a base de colocar gente donde no hacía falta. Esta política fracasó por muchas razones, entre otras porque llevaba los costos desmesuradamente. De lo anterior, se desprende que lo que si debe constituir una obligación por parte del estado es el fomento del empleo; además, diseñar las políticas adecuadas que hagan que las personas obtengan un trabajo digno, que satisfaga sus necesidades fundamentales.

En todo caso, se establece el principio de reserva legal en materia de libertad de trabajo al prescribir, el artículo 87, que no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca.

Por otra parte, se obliga a los patronos a garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, correspondiendo al Estado adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

2. La igualdad en el trabajo. Corresponde al Estado garantizar la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. Así lo dispone el artículo 88 de la Constitución, agregando que el Estado debe reconocer "el trabajo del

hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, consagrando, además, el derecho de las armas de casa a la seguridad social de conformidad con la ley.

3. La protección estatal al trabajo. El artículo 89 establece que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado, remitiendo a la Ley para disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras precisándose, además, para el cumplimiento de esta obligación del Estado, los siguientes principios: La no alteración de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios de carácter laboral a través de ley alguna; prevalece la realidad sobre las formas y las apariencias. Otro principio es la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En tal sentido, es nula cualquier acción, convenio o acuerdo que indiquen la renuncia, o bien, el menoscabo de tales derechos. Igualmente, se establece como principio la transacción y convenimiento como posibilidad viable al término de la relación laboral, pero, en todo caso, de conformidad con los requisitos de ley.

Por otra parte, también se pauta que de existir dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad. Además, toda medida o acto del patrono o patrona contrario a lo establecido constitucionalmente se considera nulo y sin efectos. El artículo 89, por último, establece las siguientes prohibiciones: La discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición; además, el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

4. Protección del Estado, consagrado en el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo: "El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad".

Esta creciente preocupación de los Estados por la protección del trabajo, tiene su fuente en numerosos tratados y acuerdos internacionales, particularmente las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales han destacado que la noción de desarrollo económico, en su moderna acepción, involucra tanto el crecimiento, como a una distribución más equitativa de los frutos del esfuerzo común.

### ***Aspectos Puntuales de Protección al Derecho del Trabajo***

Un elemento puntual de protección al Derecho del Trabajo, se encuentra implícita en la misma Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999. Una vez reconocido el derecho al trabajo como derecho de la persona humana, según lo asevera Combillas (2001), la Constitución comprometa al Estado Venezolano a desarrollar una política de carácter integral a fin de garantizar el pleno y efectivo ejercicio del mismo.

Artículo 89 de la Constitución pauta el trabajo como un hecho social que goza de la protección del Estado; se deja como responsabilidad de carácter legal lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Con relación a lo señalado, se debe precisar la aseveración de López (2005), al referir un análisis de las recientes reformas legislativas en materia laboral en América Latina, que permite apreciar de qué manera la promoción del empleo entendida como una permanente disminución de los costos asociados a la contratación laboral, ha operado como un poderoso criterio orientador de la actividad legislativa; prosigue el citado autor, que puede hablarse de normas laborales de nueva generación, elaboradas para cumplir una función promotora del empleo antes que la tradicional función protectora del derecho laboral. Las sucesivas modificaciones legales se han mostrado hasta ahora ineficaces para combatir el desempleo y han despojado de protección

legal al trabajo, transformándolo en comúnmente precario, inseguro, inestable, volátil y fragmentado, insuficiente para proveer sustento permanente personal y familiar.

Esta aseveración no excluye la realidad venezolana, ya que en materia legal, las normas de protección hacia el trabajador han sido insuficientes para abordar la actual crisis de desempleo que presenta Venezuela, hecho que tiene consecuencias críticas, con un aumento del trabajo informal en todo el territorio. Tales normas sólo han sido utilizadas para fines distintos a los establecidos, no tienen como objetivo la creación de empleos, y el apoyo a la creación de puestos de trabajo constituye un segundo orden de importancia.

Según se desprende, el deber ser es que la Constitución compromete al Estado Venezolano a desarrollar una política integral en esa materia que garantice su pleno y efectivo ejercicio. Es importante destacar las ideas de Combellas (2001), quien puntualiza que los aspectos más notorios de la protección de este derecho son:

1. El Estado adopta medidas necesarias a los fines que toda persona pueda obtener ocupación productiva, una existencia digna y decorosa; además, la garantía al pleno ejercicio de su derecho al trabajo.

2. El Estado toma el fomento del empleo con carácter de un fin sustancial.

3. El Estado garantiza el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes.

4. La adopción de medidas y creación de instituciones que controlen y promuevan las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados.

5. Garantía de la igualdad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

6. Valoración del trabajo del hogar como actividad económica, y el reconocimiento de la seguridad social como derecho de las amas de casa, conforme con la ley.

7. El conferimiento de rango constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

8. El reconocimiento con el mismo carácter de la interpretación más favorable al trabajador de las normas laborales.

9. Prohibición del trabajo de los adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral.

10. Conferimiento de rango constitucional de los principios de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales.

11. Limitación de la jornada de trabajo diurna a un máximo de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales. La nocturnas no más de siete horas diarias y treinta y cinco semanales.

12. Prohibición de carácter expreso al patrono de obligar a los trabajadores a laborar horas extras.

13. Reconocimiento de carácter constitucional del derecho de los trabajadores al descanso semanal y vacaciones remuneradas en las mismas condiciones que las jornadas laboradas efectivamente.

Al observar los aspectos anteriores; se puede sostener que para el cumplimiento de todos los propósitos inmersos, es importante contar con una seguridad laboral, en el sentido que el trabajador permanezca durante varios años en el ejercicio de su acción en cualquier empresa u organización; a fin de activar su potencialidad como trabajador, disfrutar de los beneficios, un sueldo que permita la satisfacción de sus necesidades primarias (vestido, vivienda, acceso a servicios públicos, educación, entre otros). Sólo a través de la estabilidad laboral, el trabajador podrá alcanzar logros, éxitos y protección en el desempeño de su labor.

### ***La Estabilidad Laboral***

#### ***Criterios de Autores Sobre la Estabilidad Laboral***

Una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de un país es el trabajo; sobre su base se determinará el bienestar y el desarrollo de los pueblos; situación que requiere que se aborde desde su aspecto medular como es la estabilidad laboral.

Según Wikipedia (s/f), una situación es de carácter estable, si se mantiene en estacionario; vale decir, en el tiempo y una modificación razonablemente pequeña de condiciones iniciales no altera significativamente el futuro de la situación. Se asegura, que dependiendo del área en particular, estabilidad adquiere significador ligeramente diferentes. Al analizar ésta definición, se tiene que la estabilidad es la *preservación de ciertas condiciones* que se mantienen durante un tiempo significativo, caracterizándose por su invariabilidad durante algún tiempo.

En una situación laboral de los trabajadores, la estabilidad ocupa un papel central, ya que de ello, depende su seguridad en el trabajo, el desarrollo profesional u ocupacional y en consecuencia, el adecuado desempeño de sus responsabilidades.

Otro concepto de Estabilidad Laboral se atribuye a Díaz Aroco (2001), quien sostiene que la estabilidad consiste en “el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias” (p. 51). Según ésta opinión se puede analizar el hecho que el trabajador debe conservar su puesto durante la vida laboral, no pudiéndose declarar cesante antes de su jubilación, a no ser por causa determinada de manera taxativa.

Esta posición tiende a garantizar el ingreso del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar; por otra parte, también, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, hecho que beneficia ambas partes de la relación laboral; además, también se beneficiará el económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

Según Alfonso-Guzmán (1993), en términos latos, “la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo” (p. 169). Esta aseveración, denota que al hacer referencia al término que ocupa el presente estudio, se trata de una *garantía*, ésta la atribuye el Estado Venezolano, tal como se refleja en las disposiciones jurídicas comentadas.

Las conceptualizaciones anteriores, permiten reflexionar, e incluso, recomendar, una revisión analítica del concepto de estabilidad desde una óptica más contemporánea, como una propuesta, lo cual se sustenta en el cambiante y dinámico proceso de relación laboral, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana no será el mismo, pues día a día se va transformando. Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral debe pasar de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo, donde tanto las empresas, como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

De acuerdo a lo señalado, se revisa la opinión de Socorro (2006), quien refiere, que la estabilidad laboral se debe entender como un concepto de *responsabilidad compartida*, que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen. Al analizar éste concepto, se desprende que la estabilidad laboral no debe depender exclusivamente de la responsabilidad que tienen los patronos de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas, o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; también debe existir la responsabilidad del trabajador, porque éste en buena medida también mantiene una cuota parte de tal preservación.

En efecto, en ocasiones, el trabajador se muestra muy seguro en su puesto de trabajo, en consecuencia, deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo, e incluso menos rentable, que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral. En este caso, el patrono no podrá garantizar la estabilidad al trabajador, cuando éste no muestra interés, se caracteriza por la apatía y poca motivación hacia la actividad laboral que desempeña.

Asegura el citado autor, que anteriormente la preocupación por el empleo recaía en la tenencia del mismo y en la permanencia de la persona en él, atribuyendo un sentido de perpetuidad a su relación con la empresa, que incluso se tradujo en motivo para reconocimientos por años de servicio, pues se entendía que de esa manera el empleado demostraba su fidelidad y compromiso con la organización, por lo que no era de extrañarse, desde el punto de vista administrativo, que se considerara como un atributo para determinar si se era o no un buen trabajador la longevidad de la relación.

No obstante, es cuestionable el atribuir sólo responsabilidad del patrono o empresa, lo concerniente a la estabilidad laboral, porque la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado, podría afectar la formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado, e incluso mermar la iniciativa y la capacidad de innovar. Adicionalmente a ello, el concepto de estabilidad laboral centrado sólo en la responsabilidad del patrono, pareciera partir del principio único de que el despido es una atribución exclusiva de la empresa, cuando el empleado, al retirarse de manera voluntaria y expresando su inconformidad con la misma, está "despidiendo" a la organización.

Estas aseveraciones conduce a reflexionar acerca de la responsabilidad de ambos actores de la relación laboral, haciéndose mención que el trabajador debe mostrar capacidad suficiente para garantizar de manera constante valor a las organizaciones o empresas, ello, se traducirá en una verdadera garantía de estabilidad. Por su parte, las organizaciones, como elemento de responsabilidad compartida, también deben garantizar la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que se interponen; todo ello, fundamentado en las competencias para asumir habilidosamente una actividad.

También es indispensable, asomar la opinión de Prieto (s/f), al expresar en torno a la estabilidad “es un derecho del trabajador mientras no incurra en violaciones al contrato de trabajo. Por lo cual debe ser el primero en cuidar su estabilidad” (s/p). En efecto, el trabajador debe ser la persona más interesada en mantener el *derecho* que le asiste con relación a la estabilidad en el trabajo, asumir responsablemente lo

concerniente a las obligaciones y deberes que debe realizar, en pro del beneficio de sí y de la organización para la cual trabaja.

El citado autor, agrega que el juicio de estabilidad laboral es uno de los aspectos más importantes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo debido a que constituye una especialidad en el proceso porque esta es una meta fundamental en el obrero u empleado. Agregó que afortunadamente en Venezuela ese derecho fue consagrado en la Constitución del año 47, del año 61 y con mayor amplitud en la Constitución de 1999. No obstante, las leyes tanto adjetivas como sustantivas en materia de estabilidad han estado por debajo de las previsiones constitucionales. También opina que a pesar de que se cuenta con la moderna Ley Orgánica Procesal del Trabajo, una joya jurídica ya que incorpora los más contemporáneos conceptos de la justicia laboral, evidencia un problema por que el juicio de estabilidad es juzgado dentro de los cánones del proceso ordinario y la estabilidad es una garantía constitucional establecida en el artículo 43 de la Constitución nacional.

Con base a las definiciones anteriores, se puede señalar, que la Estabilidad Laboral la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo, pero asumida con responsabilidad compartida entre el trabajador y el patrono; siempre que el primero no incurra en violación al contrato del trabajo. Dada la especificidad de este elemento, concierne el derecho al trabajador, pero éste se debe hacer acreedor del mismo, traducida en una actividad laboral productiva y eficaz que responda a los objetivos organizacionales.

### ***Clases de Estabilidad Laboral***

Tal como se afirmó, según Alfonso-Guzmán (1998), argumenta que en términos *latos*, la Estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo; la misma, puede ser considerada desde dos puntos de vista: a) *Estabilidad absoluta* o propiamente dicha, que origina a favor del sujeto que la goza, el derecho de ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su patrono sin autorización del Inspector del Trabajo de la Jurisdicción; b) *Estabilidad relativa* o impropia, que

engendra, tan sólo, derecho a una indemnización a favor del trabajador que se retire justificadamente o sea despedido injustificadamente, o sea por causas imputables al patrono, o se vea privado del empleo por causas ajenas a su voluntad.

Para Alfonso-Guzmán (1998), la Estabilidad absoluta se caracteriza por los siguientes aspectos: (a) Por ser un derecho (es, más bien una garantía legal de que el contrato de trabajo no se ha de terminar por causas imputables al empleador), no una obligación del trabajador, y en consecuencia, no lo ampara contra la pérdida del empleo por actos que le sean imputables (despido justificado, retiro injustificado o justificado). (b) Por ser ilimitada en el tiempo (la duración de la garantía está ligada a la del cargo desempeñado, o a la de cualquier otro compatible con la fuerza o aptitudes, estado o condición del trabajador dentro de la empresa). (c) Por permitir el jus variandi del patrono. (d) Por tener exclusivamente fines de protección personal del trabajador. (e) Por ser forzoso el reenganche del trabajador, esto es, no susceptible de sustituirse por una obligación de pagar una suma de dinero, como en los supuestos de estabilidad relativa.

Por otra parte, la Estabilidad Relativa se caracteriza porque posee las características propias de la estabilidad absoluta, pero se diferencia de ésta en que la obligación del patrono de reenganchar al trabajador es, técnicamente, de carácter facultativo, pues en el momento lógico del cumplimiento puede el patrono liberarse de ella, pagando la indemnización en dinero prevista en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo. Ahora bien dispone la Constitución de 1999: Artículo 98. - La ley garantiza 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.

Lo anterior, quiere significar que la Estabilidad Laboral pautada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hace mención a la estabilidad relativa, cuyas características son: la estabilidad relativa posee las características propias de la estabilidad absoluta, pero se diferencia de esta en que la obligación del Patrono de reenganchar al trabajador es, técnicamente, de carácter facultativo, pues

en el momento lógico del cumplimiento puede el patrono liberarse de ella, pagando la indemnización en dinero prevista en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al explicar los tipos de estabilidad laboral, Torres (s/f), acude a la posición doctrinaria y la clasifica en *legal* o *contractual*. Agrega que la de carácter contractual es sobrevenida en forma de acuerdo; mientras que la legal, se origina en la Ley, la cual puede ser de carácter absoluto o relativo, directa o indirecta, perfecta o imperfecta, propio o impropia.

Por su parte, Hernández, Goizueta, y Jaime (2000), aseguran que la estabilidad absoluta se refiere al derecho que el trabajador posee de permanecer en el empleo mientras sea plenamente capaz de laborar; es decir, hasta que sea jubilado o bien, se incapacite). Lo anterior significa que el trabajador no debe ser despedido, si no existe una justa causa o motivo justificado en la Ley, debidamente comprobado y calificado por la autoridad competente; además, a ser reintegrado en el trabajo con pago de salarios correspondientes, en caso de despido incausado o injusto.

Los citados autores, señalan que se entiende por estabilidad relativa, a los medios indirectos, como el caso de la sanción económica, con que el legislador trata de que el patrono evite la relación de trabajo; es decir, cuando no medie justa causa, con lo cual buscará limitar el despido de carácter injusto, pero a pesar de ello, cuando se produzca, el despido será legal. Tal como se observa, la estabilidad relativa se refiere a una serie de sanciones económicas que se imanen al empleador que despida sin causa legal. Este último régimen ampara a la mayoría de los trabajadores en Venezuela y posibilita despedir sin autorización previa. Bajo ésta denominación, se persigue la protección del trabajador del despido abusivo por parte del empleador; cuestión que garantizará la permanencia de aquél en el trabajo.

### ***Rango Constitucional de la Estabilidad Laboral***

En Venezuela, la estabilidad Laboral presenta principios constitucionales. En el Capítulo relativo a los derechos sociales y de la familia, la Constitución de 1999, en

la misma orientación de 1961, se incorporó el conjunto de derechos laborales al texto constitucional, pero esta vez ampliándolos y rigidizándolos aún más, llevando a rango constitucional muchos derechos que son y deberían ser de rango legal.

Entre los derechos sociales que atañe al derecho al trabajo, se tiene como ya se mencionó la estabilidad laboral, pautado expresamente en el Artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el cual asume la connotación de garantía de carácter laboral, en los siguientes términos: Artículo 93. “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”.

Tal como se desprende, la base constitucional se inscribe en la *garantía* que tiene el trabajador a mantener la estabilidad laboral; atribuyéndose a la norma legal el procedimiento para evitar cualquier despido no justificado; haciéndose mención que de sucederse, serán nulos.

De este precepto, se desprende que el estado garantiza la estabilidad en el trabajo; es por orden expresa al legislador de limitar las causales de despido establecidas en el Artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al analizar el Artículo 93, como norma constitucional, se puede interpretar, que la finalidad del régimen de estabilidad laboral consiste en amparar en forma indirecta a los trabajadores, de los despidos incausados, cuestión que ampliamente se destaca en el fundamento legal concerniente a esta materia.

Para Garay (2001), este artículo no prohíbe el despido injustificado, pero si ordena a la Ley que lo limite. Es importante analizar el hecho de la dificultad para predecir cómo puede la ley limitar los despidos fuera de los casos contemplados en la misma Legislación Laboral. Este hecho, ofrece una ventaja al trabajador y es el goce de estabilidad; pero a su vez, se cierne una gran desventaja, en el sentido que se hará más difícil ser empleado por las organizaciones o empresas.

También es importante el señalamiento del Artículo 93, cuando hace mención a la *nulidad de los despidos* que contradicen la Constitución. En tal sentido, se expresa; “Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos” y nos remite a la ley especial,

vale decir, a la Ley del Trabajo; se tiene como una posición bastante genérica, no puntualiza que clase de despido es contrario a la constitución, deja a la Ley Orgánica del Trabajo esa labor.

Si bien es cierto que los legisladores de la Constitución de 1961, recogieron la esencia de la estabilidad laboral, bien sea absoluta, temporal o relativa, garantizando el derecho a los funcionarios, empleados y obreros, de gozar de la estabilidad en el trabajo, sin distinguir en forma alguna sus condiciones personales, la actividad que realicen o el área de trabajo donde se desenvuelven; también es cierto, que en la Constitución de 1999, contempla un solo Artículo (93), pero generaliza la situación del despido.

En opinión de Alfonso-Guzmán (2000), la intención del Poder Constituyente se dirige a eliminar la estabilidad relativa, lo cual se interpreta de manera aislada de la frase final; es decir, “Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”. En este sentido, al indagar la posición del citado autor, disiente de tal intencionalidad pues considera que el Artículo antes expresado, se debe interpretar como una unidad, lo que conllevaría una previa modificación del régimen legal vinculado con la estabilidad laboral.

Además agrega, que si se interpreta con rigurosidad tal enunciado, se puede aseverar que contiene una norma constitucional de índole programático; más no operativo; significa, que la garantía de estabilidad pautada en el texto, además, la limitación de cualquier forma de despido no justificado, se debe entender en los términos expresados en los artículos 112 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo; en el sentido, que la orden de reenganche del trabajador con pago de los salarios caídos, establecida por un juez en el procedimiento previsto en el artículo 117 de la misma Ley, lo que implicará la previa declaración de nulidad del despido de carácter injustificado; es decir, contrario a la ley y a la misma Constitución, cuestión que se desprende del análisis del artículo 93 de la Constitución de la República de Venezuela.

## ***Carácter Legal de la Estabilidad Laboral Según la Ley Orgánica del Trabajo***

La ley como fuente jurídica formal, constituye un vehículo de protección por excelencia en cuanto a Estabilidad Laboral se refiere, con mayor razón si se analiza la estabilidad en el marco de la aspiración más sentida de las personas trabajadoras, con logros representadas en el derecho positivo, tendiente a asegurar la protección en el empleo a los trabajadores y protegerlos contra los despidos no justificados.

Tal protección tiene como propósito fundamental el amparo del trabajador no excluido, de los despidos incausados; entendiéndose por éstos, de conformidad con lo previsto en el Artículo 99, literal “b” de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT, 1999), la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores, sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.

La anterior aseveración, da fundamento para iniciar un breve análisis de los artículos 112 al 118 que en materia de Estabilidad en el Trabajo establece la Ley Orgánica del Trabajo (1999); la cual será objeto de análisis en los siguientes apartados:

### ***Ámbito de Aplicación***

El régimen, de conformidad a la normativa contenida, tiene su aplicabilidad de una manera extensiva a la totalidad de actividades reguladas por la Ley, que conlleve a la prestación de servicios personales, donde haya patronos y trabajadores, con las modalidades que en la misma se establecen, es el caso, de la relación al número de trabajadores exigido y las excepciones en ella consagradas.

## ***Trabajadores Beneficiarios***

El 112 reza textualmente: “Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa”. Este precepto contiene un señalamiento implícito en el párrafo único, al señalar que los trabajadores de carácter contratado por un tiempo determinado o bien, para una obra determinada, gozan de la misma protección, siempre que no se venza el término o una vez concluida la totalidad o parte de la obra que sea objeto de su obligación; se exceptúan los trabajadores de carácter temporal, eventual, ocasional y doméstico.

Es importante destacar, que el anterior artículo establece la permanencia en la actividad laboral con más de tres meses como tiempo útil para adquirir la estabilidad laboral; exceptuándose aquellos trabajadores cuya actividad laboral no se corresponda con labores directivas; es aquí donde el legislador marca una de las pautas concernientes a la estabilidad laboral.

En el análisis correspondiente, se puede advertir, que si bien es cierto que se exige el lapso de tres meses; éstos no son de carácter ininterrumpido, tampoco se utiliza el concepto de empresa, explotación o establecimiento, sólo se emplea el término “patrono”; es decir, una persona natural o jurídica de cualquier naturaleza o importancia que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número y persiga o n fines de lucro, con lo cual, se desprende, se extiende la cobertura de protección hacia el trabajador.

En resumen, tal como se desprende del análisis del articulado anterior sobre la Estabilidad Laboral contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo; las personas amparadas directamente de ser objeto de despido sin justa causa se dividen en:

1. Los trabajadores que hayan sido contratados en forma permanente y que tengan más de tres meses de servicios a un patrono (Artículo 112), entendiéndose éstos en función a la naturaleza de la actividad que desarrollan, esperan prestar servicios durante un período superior al de una temporada o eventualidad, con la

condicionante de ser en forma regular e ininterrumpida, tal como se pauta en el artículo 113.

2. Los trabajadores contratados por tiempo determinado o bien, para una labor determinada, mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad de la obra que sea parte de su obligación.

La norma es bastante clara al pautar expresamente quienes son los trabajadores beneficiarios del derecho atribuible a la estabilidad en el trabajo; el legislador no deja dudas al respecto; tampoco busca la omisión de los elementos que no estén indicados en el articulado.

### ***Categorías de Trabajadores Exceptuados de la Protección de la Estabilidad en el Trabajo***

Previo al señalamiento de las excepciones, es importante introducir algunos elementos contenidos en el Artículo 113, el cual realiza la acotación con relación a los trabajadores permanentes; en tal sentido, se destaca que dada la naturaleza de la actividad, su servicio es superior a una temporada o eventualidad, de manera regular e ininterrumpida. En este articulado, tal como se desprende, se inicia la clasificación de trabajadores según el tiempo de servicio, agregándose características como la regularidad en el trabajo y el carácter de no interrupción para que se cumpla tal supuesto de estabilidad laboral.

Por otra parte, al seguir analizando el carácter legal de la estabilidad laboral, se tiene el Artículo 114, donde se puntualiza una segunda categoría o tipo de trabajador como es de carácter temporal; es decir, no permanente, aquellos cuyo servicios se prestan durante algunas épocas del año; pero se agrega un elemento importante como es la jornada continua e ininterrumpida, además, los lapsos necesarios para la realización de la labor que deben llevar a cabo. Esta segunda opción delimita al igual que la anterior, una serie de condiciones para tipificar el carácter del trabajador.

Una tercera posibilidad se desprende del Artículo 115 de la LOT. En efecto, aquí se trata del trabajador con carácter eventual o bien, ocasional; caracterizados por la labor de manera irregular, no continua u ordinaria, cuyo fin de relación laboral se activa una vez concluida la actividad para lo cual es solicitado.

Como quedó claro, la LOT distingue entre trabajadores permanentes, temporeros y eventuales u ocasionales, tornándose elementos característicos en cada una de las situaciones laborales.

Ahora bien, el legislador también admite claramente, qué clase de trabajador se encuentran exceptuados o bien, excluidos de la protección de las disposiciones inherentes al capítulo VII en materia de Estabilidad Laboral. En tal sentido, tal como se desprende de los artículos vinculados con tal aspecto, se toman las categorías siguientes;

1. Trabajadores de dirección (Artículo 112), significa, aquellos que pueden tomar parte en la toma de decisiones, selección de alternativas para decidir u orientación de la empresa; o bien, aquellos que asumen un carácter representativo del patrono frente a otros trabajadores; al caso, de sustituir a dicho patrono en todo o parte de las funciones, tal como se expresa en el Artículo 42.

2. Una segunda categoría de trabajadores exceptuados son aquellos que no tienen un tiempo de servicio exigido; es decir, tres o menos meses al servicio del patrono (Artículo 112).

3. Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, claro, en el supuesto de que haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

4. Los temporeros, eventuales, ocasionales y doméstico (Artículo 112); estos trabajadores temporeros, según el Artículo 114, son aquellos que prestan servicios laborales en algunas épocas del año; en jornadas continuas e ininterrumpidas, cuyos lapsos se vinculan con la labor que llevan a cabo. Por otra parte, los de carácter doméstico; según la connotación que le otorga el Artículo 274 de la Ley Orgánica del Trabajo, se refieren a aquellos que prestan labores en un hogar, casa de familia, con

finde de servicio personal o de todos los miembros de la misma; se da el caso de cocinera o cocinero, jardineros, niñeras, o cualquier oficio de carácter doméstico.

5. También constituye una categoría excluida los miembros de los cuerpos armados.

6. Del mismo modo, los funcionario o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, en virtud que la estabilidad de estos trabajadores, se regula por otras leyes que le aseguran el carácter de estabilidad laboral.

Tal como se desprende, los trabajadores exceptuados conforman un conjunto de sujetos, cuya mayoría no reciben protección legal específica; sólo algunos mantienen un viso de estabilidad laboral; hoy cuestionada, como el caso de los empleados públicos, quienes diariamente ven afectada su permanencia en la actividad laboral que realizan.

### ***El Procedimiento en el Juicio de Estabilidad Laboral***

En razón a este apartado, los Artículos subsiguientes; es decir, el 116 al 124 de la LOT, pauta lo relacionado con el juicio laboral. El mismo, comienza con el Artículo 116, donde se pauta el procedimiento en caso de despido por parte del patrono, en los siguientes términos:

Quando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.

En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento.

Parágrafo Único: En los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.

Según se desprende de la anterior norma, se indica los lapsos establecidos legalmente, iniciándose desde que el patrono despide a uno o más trabajadores; se observa cada paso por el cual ambos actores de la relación laboral deben acceder a los medios jurisdiccionales a fin de cumplir el cometido que les asiste.

En efecto, la Ley Orgánica del Trabajo (1997), exige la participación que debe hacer el patrono cuando despida a uno (1) o más trabajadores al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En la participación el patrono deberá indicar las causas que justifiquen el despido y que no son otras que las contempladas en el Art. 102.

Es importante acotar, que de conformidad con lo previsto en el Art. 105, el despido debe en igual forma, notificarse por escrito al trabajador, con indicación de la causa que se fundamenta si la hay, y que una vez hecha ésta, el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido; y que además, el patrono tiene un lapso para invocar la causa justificada dentro de los treinta días continuos desde aquél en que haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral. (Artículo 101).

Esta participación al Juez de Estabilidad Laboral, es una obligación del patrono; de no hacerla, se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. El lapso de participación es de caducidad. Por su parte, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez de Estabilidad Laboral cuando no estuviese de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique como incausada o injustificada, y en consecuencia, ordene reenganchar y el pago de salarios caídos.

Los Artículos 117 al 124, trata acerca de la citación dentro de los cinco días hábiles siguientes, el término de tres días hábiles para promover las pruebas de calificación y cinco para evacuarlas. También, la solicitud de las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio, la constitución con asociados para el dictamen posterior. Luego, se pauta el procedimiento para solicitar la elección de asociados, se tomará la decisión y ésta podrá ser apelada dentro de cinco días hábiles siguientes; igualmente se indica que sobre la decisión en materia de calificación de despido no hay recurso de casación correspondiendo al juez que conoce de la causa en primera instancia, la ejecución de la decisión definitivamente firma.

Según se analiza, el juicio de estabilidad es de carácter especial dentro de un procedimiento de por sí especial. En el mismo, se puede considerar una doble protección al trabajador; por una parte del procedimiento específico establecido para este tipo de controversias; por otra, del procedimiento general que arropa a cualquier controversia del trabajo.

Tal como se dejó sentado en su oportunidad, el Venezuela, sólo se puede despedir a un trabajador permanente, que no sea de dirección y que tenga más de tres meses de servicio, por haber incurrido en alguna de las causas previstas en la ley, las cuales pueden resumirse como faltas graves a las obligaciones inherentes al contrato de trabajo. La existencia de límites para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, permite afirmar que los trabajadores en Venezuela están amparados por un régimen legal de estabilidad en el trabajo.

### ***Comparecimiento de las Partes en el Procedimiento de Estabilidad Laboral***

Cuando se acordó finalmente sustituir las Comisiones Tripartitas por un funcionario denominado "Juez de Estabilidad Laboral", se aclaró que las partes pueden actuar en el proceso asistidas por funcionarios sindicales o personas de su

confianza (sin necesidad de abogados). Esta solución contenida en el Parágrafo Único del Art. 116, fue producto del cambio en el procedimiento de calificación de despido, del ámbito administrativo que contemplaba la derogada Ley Contra Despidos Injustificados, que permitía a los trabajadores o patronos comparecer por sí o asistidos o representados por dirigentes sindicales, jefes de personal o relaciones industriales, que no eran abogados, al ámbito jurisdiccional.

Este cambio de naturaleza del procedimiento de estabilidad, tal como fue planteado en sus orígenes, traía como consecuencia, entre otras, la aplicación de los artículos 3 y 4 de la Ley de Abogados que requiere, que para actuar en juicio sin ser abogado, se deberá nombrar a un profesional de esta disciplina para que lo represente o asista en todo el proceso.

Situaciones de la cotidianidad laboral en este aspecto, ha motivado la importante decisión de los jueces de permitir que las partes puedan actuar sin asistencia de abogados hasta el acto conciliatorio que con base en lo pautado en el artículo 117 tiene lugar en la fase inicial del procedimiento, pero si ellas manifiestan al Tribunal no estar dispuestas a llegar a una solución conciliatoria, el Juez les exige el nombramiento de un profesional de la abogacía para que los represente o asista en el proceso.

Se considera conveniente la comparecencia de las partes en forma personal y sin representante legal hasta el acto conciliatorio, por cuanto ello puede posibilitar el logro de un acuerdo y evitar un litigio, y porque además en el acto conciliatorio aquél no se logra, el Juez, en su función de “despacho saneador”, podrá adentrarse en el asunto controvertido mucho antes de la sentencia, interrogando a las partes sobre el asunto en discusión.

### ***Consecuencias de la No Participación del Despido por el Patrono***

La nueva normativa prevé que si el patrono no hace la participación al juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción indicando las causas que justifique el despido

dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes justifiquen, tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido se hizo sin justa causa; con lo cual se recogió la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, según la cual en los casos en que el patrono no daba cumplimiento a la obligación de participar el despido a la Comisión Tripartita "esa omisión del patrono engendra la presunción de que el despido fue injustificado"

Para que proceda la confesión se requieren tres supuestos de hecho: a) Que el solicitante sea trabajador del patrono citado al procedimiento; b) Que haya sido despedido; c) Que el despido no haya sido notificado. El presunto patrono podrá comparecer ante el Juzgado de Estabilidad Laboral y contradecir la existencia de uno o más de estos supuestos, pero si tal alegato no fuere procedente y en definitiva se le considerase confeso, no podrá alegar la naturaleza justificada del despido.

Ahora bien, ante el hecho de la confesión ficta, se puede analizar las siguientes situaciones:

a) Que el trabajador haya ejercido el derecho de demandar en tiempo hábil las calificaciones del despido, en cuyo caso, con ceñimiento a la norma comentada, se ordenará la reincorporación y pago de salarios caídos, pudiendo el patrono persistir en el despido, pagando la prestación de antigüedad y el preaviso en forma doble y los salarios caídos de conformidad con el Art. 125.

b) Que el trabajador no haya ejercido el derecho a demandar en tiempo hábil, en cuyo caso como ha operado la confesión ficta, el trabajador puede ocurrir directamente por ante el Tribunal del Trabajo a exigir el cobro de las indemnizaciones a que se refiere el Art. 125, vale decir, el doble de la indemnización de antigüedad y del preaviso en los casos de los literales a, b, y c del Art. 104.

Es conveniente señalar, que en este supuesto no procede el pago de salarios caídos, por cuanto, al no existir la solicitud del trabajador en tiempo oportuno, se ha producido la caducidad y no hay lugar al reenganche. Este criterio se inspira en el sostenido por la Sala respectiva de la Corte, en fallo del 21 de abril de 1983, el cual fue posteriormente reiterado en varias oportunidades. Sin embargo, este punto de vista ha sido controvertido, pues algunos autores han sostenido que el transcurso del

lapso de caducidad sin que el trabajador intente la solicitud de calificación, reduce sus derechos a los ordinarios derivados de la relación de trabajo.

### ***Consecuencias Generadas por la No Indicación de la Causa de Despido***

Del contenido de la norma contemplada en el Art. 116, se puede inferir que si el patrono cumple con la obligación de participar el despido en tiempo hábil, pero omite indicar las causas que lo justifican, esta omisión lo coloca en una muy difícil situación procesal, por la posición en que se encontrará en el período probatorio, ya que él debe demostrar la falta cometida por el trabajador con base en los hechos que le imputó en la participación al Juez de Estabilidad.

### ***Consecuencias Generadas para el Trabajador al dejar Transcurrir el Lapso***

Si el patrono ha cumplido con las exigencias de la participación e indicación de las causas que justifiquen el despido, pero el trabajador deja transcurrir el lapso legal sin solicitar la calificación de despido, perderá el derecho al reenganche, pero conservará los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante su jurisdicción.

En consecuencia, el trabajador podrá, por ejemplo, en el juicio laboral, alegar y comprobar que el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley, pero sólo a los fines de la exigencia del pago de las vacaciones fraccionadas (Art. 225 L.O.T.) y del pago de la omisión del preaviso (Art. 109 L.O.T.) o de la indemnización de daños y perjuicios (Art.110 L.O.T.) ante el Tribunal del Trabajo. Pero si el patrono concurre en tiempo hábil ante el Juez de Estabilidad Laboral que él no lo hizo, no puede, exigir ante él Juez del Trabajo pago directo del doble de las indemnizaciones y prestaciones que contempla el Art.125. Si podrá reclamar el pago de sus prestaciones y otros beneficios a que hubiere lugar.

## ***La Decisión y sus Efectos***

Si la decisión definitivamente firme favorece al patrono al determinar que el despido, al contrario de lo que afirmaba el trabajador, si se fundamentó en una justa causa de las previstas en la Ley, no se producirá la orden de reincorporación ni tampoco el pago de salarios caídos. Caso contrario, de resultar beneficiado es el trabajador el Juez le concederá lo que había solicitado en su demanda de calificación de despido, formulada de conformidad con lo previsto en el Art. 116, vale decir, ordenará su reenganche y el pago de los salarios caídos.

Sin embargo, el patrono puede persistir en su propósito de despedir a trabajador, en cuyo caso, tendrá que pagarle, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, el doble de la indemnización de antigüedad prevista en el Art. 108, más el doble de lo que le habría correspondido por concepto de preaviso no utilizado, en los casos de los literales a, b y c del Art. 104, y el equivalente al preaviso en los casos de los literales ü y e, todo de conformidad con lo pautado en el Art. 125.

## ***Ejecución de la Sentencia***

La sentencia ha de contener, de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del Art. 244 del Código de Procedimiento Civil, “decisión expresa, positiva y precisa...” En tal sentido, se puede analizar, en la sentencia en la que se ha decidido sobre el fondo de la causa a favor del trabajador, se debe dar cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 116 y 122, por lo que en el fallo se ordenará la reincorporación o reenganche y el pago de los salarios caídos.

Se recomienda, que la sentencia, a fin de ser congruente con el objetivo perseguido por el legislador, debe hacer referencia en el texto del fallo, a que, de conformidad con lo pautado en el Art. 125, el patrono podrá persistir en su propósito de despedir al trabajador, pagándole, además de los salarios caídos que hubiese dejado de percibir durante el procedimiento, el doble de la indemnización prevista en

el Art. 108, más el doble de lo que le habría correspondido por concepto de preaviso, no utilizado, en los casos de los literales a, b y c del Art. 104 y el equivalente al preaviso, en los casos de los literales d y e.

Esta referencia permite explicitar el alcance de la sentencia y no puede considerarse que la misma le dar un carácter condicional, lo cual acarrearía su Calidad de acuerdo al Art. 244 del Código de Procedimiento Civil (CPC). Se piensa que si la jurisdicción se agota solamente en ordenar la reincorporación del trabajador y el pago de los salarios caídos, esto conduciría, a modo de ver, a incurrir en la violación del principio imperativo contenido en el Art. 243 del C.P.C., que termina que la decisión debe ser positiva, en el sentido de que con ella se deberá dar término a los pleitos, ya que se acoge el criterio de que la jurisdicción se agota solamente en calificar la falta y ordenar el reenganche y el pago de los salarios caídos, el sentenciador de estabilidad que generalmente tiene la competencia del trabajo, tendría que conocer nuevamente, en el supuesto de que el patrono no reincorpore al trabajador, cuestiones ya decididas, con lo cual se contraría al principio "non bis in ídem".

Por las razones antes expuestas, es necesario, que el trabajador en su demanda solicite al Juez que le califique como injustificada la causa alegada para despedirlo, a fin de que ordene su reenganche y el pago de salarios caídos, o en su defecto, si el patrono persiste en su despido, pague además de éstos, el doble de lo previsto en el ya citado Art. 125.

En igual forma, es importante que la parte trabajadora debe indicar en la demanda cuál era su salario diario a los fines del cálculo de los salarios caídos y cuál el salario normal para la posible determinación y cuantificación de la antigüedad y el preaviso; de no hacerlo así, el Juez de Estabilidad deberá indagarlo en virtud de su función de despacho saneador de que está investido por el propio texto legal, que lo faculta para determinar hechos que interesan al litigio.

El patrono en la contestación, debe indicar si está de acuerdo o no con el monto del salario, con el tiempo de servicio, así como los anticipos de prestaciones,

constitución de fideicomisos o préstamos que pudiere compensar de conformidad con la Ley.

La ejecución de la decisión definitivamente firme le corresponderá al Juez que conoció de la causa en primera instancia, de conformidad con lo pautado en el Art.124 de la L.O.T., con lo cual se corrige la situación de inejecutabilidad que se planteaba en el anterior sistema con las decisiones de las Comisiones Tripartitas, lo cual originaba un nuevo juicio entre patronos y trabajadores.

A este respecto deberá el Juez conceder al patrono el lapso de ejecución voluntaria previsto en el Art. 524 del C.P.C. Vencido dicho término, sin que el patrono acatare la sentencia, se procederá a la ejecución forzosa. En este aspecto persisten claramente dos posiciones: Por una parte, la instalación del trabajador en la empresa por el Juez, y a partir de esta fecha, se le considerará reincorporado, devengando sus salarios normalmente; y, en segundo lugar, se considera que al no cumplir voluntariamente el patrono con el reenganche, el trabajador puede exigir el pago doble y el Juez deberá ordenarlo, pudiendo decretar embargo ejecutivo, siempre y cuando en los autos consten los elementos indubitables que permitan hacer la respectiva determinación.

### ***Situación de Patrono con menos de Diez Trabajadores***

La Ley contiene un régimen especial aplicable a los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores, vale decir, entre uno (1) y nueve (9) independientemente del capital que tenga la empresa. El régimen está contenido en el Parágrafo Único del Art. 117, cuyo texto es e siguiente:

Los patronos que ocupen menos de diez trabajadores no estarán obligados al reenganche del trabajador despedido pero si al pago de las prestaciones e' indemnizaciones a que se refiere el Art. 125 de esta Ley, cuando el despido no obedezca a una justa causa.

En esta normativa no se hace mención al capital y el número de trabajadores es hasta nueve y no diez, y no se indica expresamente cual es la autoridad competente

para conocer de este procedimiento, que como bien es sabido, se asignaba anteriormente por vía reglamentaria al Tribunal del Trabajo.

Ahora bien, el sentido que se le da a la norma, la cual ha sido objeto de interesantes discusiones y controvertidas interpretaciones, es el de que los patronos que se encuentren en el anterior supuesto, por razones que se presume impiden la normal convivencia laboral, a lo único que no están obligados es al reenganche, pero sí al procedimiento de calificación de despido.

En consecuencia, si un trabajador de estos patronos es despedido, existirá la obligación para éstos, de participar el despido al Juez de Estabilidad Laboral; y así mismo la posibilidad del trabajador de ocurrir ante esta autoridad, cuando no estuviese de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo.

Esta comparecencia del trabajador es a fin de que se le califique la falta que se le imputa, y que el Juez determine que el despido no obedece a una justa causa, y obligue por ello al patrono al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere el Art. 125 de esta Ley.

Por las razones antes expuestas, el trabajador no podrá exigir en su demanda, ni la reincorporación al puesto de trabajo, ni el pago de los salarios caídos; así como tampoco el patrono podrá optar, si la decisión le es adversa, por la posibilidad de escoger la vía de la reincorporación del trabajador, por cuanto la Ley no le concede esta alternativa, sino que por el contrario a lo que se obliga es al pago doble de las prestaciones e indemnizaciones contempladas en el ya citado Art. 125, cuando el despido no obedezca a una causa justa, ya que el contrato se extinguió en la oportunidad en que el patrono manifestó su voluntad de despedir al trabajador, a diferencia de los patronos que ocupen diez o más trabajadores en cuyo caso la oportunidad de la terminación dependerá de la calificación que de justificado o no le de el Juez de Estabilidad Laboral al despido y de la actitud que adopte el patrono en el supuesto caso de que la decisión le sea adversa.

Ahora bien, al interpretarse de manera literal el Parágrafo Único, del Artículo 117 en concordancia con el Art. 125, se puede considerar, que sería procedente los salarios caídos, con lo cual dicho Parágrafo no tendría efecto alguno, pues con más o

menos de diez trabajadores, la situación sería prácticamente igual, porque el patrono siempre podrá despedir al trabajador pagándole prestaciones dobles y salarios caídos.

Es importante considerar, que el Juez competente para conocer del juicio de calificación de despido de trabajadores que laboren para patronos que tengan hasta nueve trabajadores, es el de Estabilidad Laboral, aplicando el procedimiento especial de Estabilidad Laboral, y no el de Trabajo, por cuanto esta es una disposición que, ubicada en el Capítulo sobre la Estabilidad, contiene un mecanismo a través del cual el legislador pretende, por vía indirecta, favorecer la durabilidad de la relación de trabajo y con ello la estabilidad laboral.

Por lo que respecta a la exigencia de los otros beneficios laborales a que hubiere lugar, el trabajador acudirá por ante el Juez del Trabajo, en procedimiento que seguirá su curso independientemente del que se hubiere intentado ante el Juez de Estabilidad Laboral para la calificación del despido, ya que, como en estos casos no hay lugar a la solicitud de reenganche, no podrá alegarse que, como lo ha establecido la Jurisprudencia en relación a los casos en que éste se solicita, que la introducción del procedimiento laboral ordinario para reclamar los derechos derivados de la terminación de la relación de trabajo, supone que se ha producido el desistimiento tácito del procedimiento para solicitar la calificación del despido y el reenganche.

### ***Procedimiento de la Inamovilidad Laboral y la Estabilidad Laboral***

Al seguir con el análisis correspondiente, uno de los aspectos relevantes dentro del marco de la estabilidad laboral es lo concerniente a la inamovilidad laboral. Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo en el Artículo 127, prevé que la calificación de despido de los trabajadores amparados por los Títulos VI y VII de la Ley, las cuales se regirían por las normas especiales que les conciernen.

Pero, determinados trabajadores, por razones y circunstancias diversas, gozan de inamovilidad y en tal sentido, no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

Para estos casos, la Ley contempla en el Art. 453 un procedimiento administrativo para las solicitudes que el patrono haga para despedir, trasladar o desmejorar justificadamente las condiciones del trabajador investido de fuero sindical; y en el Art. 454 prevé para estos mismos trabajadores, el procedimiento administrativo de reenganche para los supuestos en que el patrono haya despedido, trasladado o desmejorado al trabajador sin llenar las formalidades antes mencionadas. Los trabajadores que gozan de esta protección especial del Estado, de acuerdo con la normativa y otros textos legales vigentes, son los siguientes: el trabajador afectado por la suspensión de la relación de trabajo (Art.94), el delegado sindical en el buque de bandera Venezolana (Artículo 356), la mujer trabajadora en estado de gravidez (Art.384), la trabajadora a quien se le concede la adopción de un niño menor de tres años. (Parágrafo Único. Artículo 384). También, los miembros de la Junta Directiva de la seccional de una Entidad Federal de un sindicato nacional, (parágrafo Único del Art. 418), los trabajadores promotores de un sindicato (Art. 450), los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación. (Aparte Único del Art.450), los directivos del sindicato. (Artículo 451), los trabajadores de la empresa en época de celebrarse elecciones sindicales. (Artículo 452), el trabajador relacionado con un conflicto colectivo de trabajo por motivo de sus actividades legales. (Art. 506 y 458), los trabajadores con interés en un proyecto de convención colectiva. (Art. 520 y 458), los trabajadores que han aceptado acuerdo de modificación de condiciones de trabajo (Artículo 526), los trabajadores con interés en procedimiento de solicitud de Reunión Normativa Laboral. (Artículo 533), los trabajadores que sean designados Directores Laborales o Suplentes. (Artículo 617). En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los trabajadores miembros del Comité de Higiene y Seguridad de la empresa. (Artículo 37). En la Ley Orgánica que preserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos, los trabajadores de la industria petrolera, con excepción de los integrantes de las Juntas Directivas de las empresas (Artículo 24).

Hay que recordar, que por vía legislativa, así como también por Decretos de aumentos compulsivos salariales, también se ha establecido la inamovilidad durante

un determinado lapso, sobre todo cuando no se había implementado en el país el sistema del seguro de paro forzoso.

Por lo que respecta a los trabajadores que sean designados Directores Laborales o Suplentes, a pesar de que la norma (Artículo 617) establece que quedan amparados por el fuero sindical previsto en el Artículo 449 de esta Ley, el procedimiento que amerite destitución, debe ser calificado por mandato expreso de la Ley por el Juez del Trabajo, en caso de que incurra en falta grave. (Artículo 614 L.O.T.). En este caso existe una situación confusa por cuanto el Artículo 614, puntualiza que los Directores Laborales no pueden ser removidos sino por una falta grave calificada por el Juez del Trabajo, en tanto que el Artículo 617 remite el fuero sindical previsto en el Artículo 449, el cual dispone la calificación del despido ante el Inspector del Trabajo.

Con relación a los trabajadores de la industria petrolera, la norma que consagra la protección (Artículo 24), no indica la autoridad que conocerá del procedimiento, lo que ha originado resoluciones y decisiones contradictorias a la Ley debido a lo complejo de la materia; tal como se observa en algunas jurisprudencias referidas a los trabajadores petroleros.

### ***Indemnizaciones***

En este apartado, la Ley Orgánica del Trabajo (1999), también es claro, en el sentido que se establece expresamente el modo como se calculan las indemnizaciones en caso que el patrono insista en despedir al trabajador. El Artículo 125 pauta lo siguiente.

Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a:

- 1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses.
- 2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.

Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones:

- a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses;
- b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año;
- c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año;
- d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y
- e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior.

El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.

Parágrafo Unico. Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

En ocasión de la terminación del contrato de trabajo, la indemnización dado el caso, se debe realizar al trabajador; éstas, tal como se revela de la anterior norma, se calcula con base al salario y normalmente existen diferencias significativas o no, pero en todo caso existentes, entre lo que el patrono y los trabajadores consideran como parte del mismo. Ello, puede dar lugar a que los cálculos sobre los montos a cancelar puedan ser muy disímiles, dependiendo en todo caso, del cómputo que realice ambos actores o sus apoderados. No hay procedimiento o juicio de despido, si la indemnización procede luego de realizarse el despido, tal como lo refiere el Artículo 126 de la LOT. Significa, que el patrono obviar todo este procedimiento pagando al trabajador la doble indemnización al hacer el despido o en el curso del procedimiento con lo cual éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

### ***El Despido Injustificado***

Determinar la Estabilidad Laboral implica necesariamente aludir a lo que es el despido injustificado. En efecto, una de las consideraciones de observancia en materia constitucional y legal consiste en eliminar el despido injustificado por parte del

patrono; por ello, la voluntad de éste en colocar fin a la relación de trabajo, sin que el trabajador incurra en causales expresamente captadas por el legislador que lo justifique; representa un aspecto de importancia en cualquier relación laboral.

El procedimiento se inscribe con base al Decreto contenido en la Gaceta Oficial No. 37.504, del 13 de agosto del 2002, se dictamina la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; la misma inscribe en el título VIII, el procedimiento relativo a la Estabilidad en el Trabajo. En tal sentido, el legislador marca pautas para tramitar lo relacionado con el despido injustificado.

El Capítulo I, trata sobre la estabilidad. Al respecto, el Artículo 187, establece que en caso de despido por parte del patrono, dentro de cinco días hábiles se debe participar al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, caso contrario, se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Por su parte, el trabajador puede acudir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a objeto de se califique el despido y se ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le corresponden en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

En sus articulados, no se admite el recurso de casación de la decisión emanada del Tribunal Superior del Trabajo (Artículo 189); la decisión del Juez de Juicio declarar sobre el fondo de la causa y dictaminar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

Por otra parte, la persistencia por parte del patrono de accionar el despido, previa indemnización establecida en la Ley Orgánica del Trabajo (Artículo 190), caso del patrono que ocupe menos de diez trabajadores, los cuales no están obligados al reenganche del trabajador despedido, pero sí al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo, cuando el despido

obedezca a una justa causa que en todo caso será objeto de calificación por el Tribunal competente (Artículo 191) y las causales de destitución del Juez el hecho de que deje de decidir el procedimiento en la oportunidad fijada en el capítulo I objeto de presentación.

Estas disposiciones vienen a completar la normativa regulada en la Ley Orgánica del Trabajo, pero obviamente, el despido de carácter injustificado, invita a reflexionar acerca de la realidad que actualmente demanda el país. Tal acto reflexivo conduce a precisar una interrogante: ¿Existe en Venezuela despidos masivos de manera injustificada?, ¿Cuál es la función de los órganos jurisdiccionales en ésta materia?. Resulta claro, que la actual crisis que se cierne sobre el país, limita el acceso a la justicia de una gran población trabajadora, sobre quienes el poder viola constante y reiteradamente el ejercicio de la garantía de estabilidad laboral.

### **Criterios Jurisprudenciales en Materia de Estabilidad Laboral**

Es obvio que la legislación debe atender a la satisfacción de las necesidades jurídicas y sociales de la población trabajadora; pero, una vez transcurrido el tiempo, al aplicarse la legislación, aparecen las lagunas de la ley, en virtud de la poca claridad de las disposiciones legales; o bien, porque las mismas instituciones evolucionan y vienen nuevas necesidades que las leyes no cubren; por ello, es necesario acudir a la interpretación de la ley en manos de la jurisprudencia, sobre el cual tiene como objeto indagar la raíz de las instituciones jurídicas o bien, la intención del legislador; es decir, trata del alcance y contenido de la norma.

Es aquí donde se acciona la labor de los tribunales, que a diario enfrentan situaciones que no aparecen nítidamente resueltas en la Ley; y amparados en normas constitucionales, los principios generales del derecho, la doctrina y las circunstancias de carácter social, toma cuerpo su criterio para resolver tales hechos.

En virtud de que la jurisprudencia tiene el carácter de cambiante; se toman sólo algunos casos para ilustrar lo que actualmente constituye la presentación de algunos

criterios, que en su mayoría corresponden a la Sala de Casación en materia de Estabilidad Laboral y alguno asumido por los Tribunales de la República.

En el Tribunal Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción del Estado Mérida, Sentencia No. 031, de fecha 18 de marzo de 2005, se actuó en función al motivo de calificación de despido, para lo cual el citado Tribunal, una vez revisado lo expuesto por las parte y los autos contenidos, observa que en la sentencia proferida por el Tribunal Primero de Juicio de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Mérida, con sede en la ciudad de Mérida, de fecha de 21 de Febrero del año 2.005, hubo el silencio de pruebas denunciado por el representante de la demandada, y error en el juzgamiento cuando valoró el despido injustificado. Se agrega que en cuanto a la defensa de la demandada de que el accionante era un empleado de dirección, razón por la cual, no gozaba de estabilidad laboral y no tiene derecho a la indemnización establecida en el artículo 125 de la ley Orgánica del Trabajo, ni derecho a pago de los salarios caídos. En tal sentido, acota que es importante traer a colación lo indicado en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Trabajo, que al empleado de dirección aquél que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, o bien, el de carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte en las funciones que realiza. Asimismo, el Tribunal se apoya en la doctrina reiterada y pacífica de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, asentada en la Sentencia N° 542 de fecha 18 de diciembre de 2000, donde se expresa que la definición de empleado de dirección contenida en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Trabajo es de naturaleza genérica y los criterios en ella mencionados son meramente orientadores para determinar cuáles trabajadores están incluidos en dicha categoría, dependiendo siempre, la calificación de un empleado como de dirección de la naturaleza real de los servicios prestados, antes que de la denominación que acuerden las partes para el cargo ocupado o que unilateralmente imponga el empleador. Ello en aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y de primacía del contrato realidad, contenidos en los artículos 3 y 47 de la Ley Orgánica del Trabajo, respectivamente.

Al analizar lo expuesto, se tiene asoma el criterio que los empleados de dirección conforman una categoría que no disfruta de algunos beneficios que si son percibidos por la mayor parte de los trabajadores, y visto que uno de los principios que informa la Ley Orgánica del Trabajo vigente es el de proporcionar estabilidad al mayor número de trabajadores, se considera que la condición de empleado de dirección es de carácter excepcional y por tanto restringida; es por ello, que la noción de empleado de dirección es aplicable únicamente a los altos ejecutivos o gerentes de las empresas, que participan en lo que se conoce como las grandes decisiones, es decir, en la planificación de la estrategia de producción, en la selección, contratación, remuneración o movimiento de personal, en la representación de la empresa y en la realización de actos de disposición de su patrimonio.

También, se tiene, la sentencia de fecha 24 de enero de 2000, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, dictamina con motivo de la calificación de despido, declara sin lugar el recurso propuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado Superior Segundo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, donde declara con lugar la apelación intentada por la parte actora y con lugar a la Solicitud de Calificación de Despido, ordenándose al reenganche del trabajador y el correspondiente pago de salarios caídos. En tal sentido, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, niega el recurso de Casación, porque se trata de un Juicio de Estabilidad Laboral, el mismo carece de dicha instancia. Según se analiza, el más alto Tribunal ratifica la negación del recurso de casación pautado legalmente, en casos de Estabilidad laboral.

Igualmente, la Sala Constitucional, en Sentencia número 370, de fecha 16 de mayo de 2000, considera que las consideraciones de política social y, en función de ellas, los objetivos a los cuales se orienta la acción de estabilidad laboral y la relativa al cobro de prestaciones, aunque de carácter complementario, son diferentes. Pese a quemabas corresponden a conceptos relacionados con la trascendencia en la vida de las personas por su connotación productiva de bienes o servicios, o bien, de relación laboral; no obstante, las prestaciones sociales son causadas, se deben y son exigibles en razón del término de la relación laboral. La sala considera que el trabajador que se

valga de la acción judicial para hacer efectivo el pago de prestaciones sociales, aspira que su cancelación corresponda con el tiempo acumulado de servicio. Pero, en los juicios de estabilidad laboral, el objetivo primordial no es precisamente el pago de las prestaciones sociales, aún cuando se encuentre implícito; lo que se trata en el juicio de estabilidad es evitar el despido injustificado. En efecto, el juicio de estabilidad laboral según se desprende de las normas relacionadas con este aspecto, buscan en todo caso la continuidad en la relación de la relación laboral, no el fin de la misma, con lo que se desprende al accionar por el pago de la prestación social.

Otro aspecto importante a mencionar, es lo concerniente al régimen de estabilidad aplicable a algunos los funcionarios públicos; tal como se desprende de la Sentencia número 01720 de fecha 20 de julio de 2000, emanada de la Sala Político Administrativa. En tal sentido, los funcionarios sometidos a Leyes Especiales, como es el caso de la Ley del Personal del Servicio Exterior, tal como se establece legalmente, quedan excluido o no son sujetos a la Ley de Carrera Administrativa; pues como lo sostuvo la Sala en referencia, iría contra el espíritu y propósito de la Ley del Personal del Servicio Exterior la aplicación de normas referidas al derecho a la Estabilidad Laboral establecidas en la Ley de Carrera Administrativa. Concluye que el régimen legal aplicable a los funcionarios mencionados en comisión está regulado en la Ley del Personal del Servicio Exterior, cuya remoción también se expresa en la misma. La interpretación emitida por la Sala es clara, porque el régimen de estabilidad laboral contiene o precisa los sujetos beneficiados y los excluidos; por ello, no cabe duda que la Sala obró conforme a derecho.

Por otra parte, en Sentencia número 315 de fecha 20 de noviembre de 2001, la Sala de Casación Social, asume el criterio que en los juicios de estabilidad laboral, ordenado el reenganche de un trabajador despedido injustificadamente, si bien el patrono que insiste en el despido debe pagar los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta el momento en que insiste en el mismo, o bien, los salarios caídos, y las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutiva del preaviso, el pago de la antigüedad, vacaciones fraccionadas y participación en los beneficios o utilidades fraccionadas, se calcula hasta el momento en que el trabajador

efectivamente dejó de prestar servicios y no hasta el momento de la persistencia en el despido. Se desprende del anterior criterio que una vez ordenado el reenganche del trabajador en los juicios de estabilidad, todo beneficio y derecho se debe calcular hasta el momento que el trabajador materializó real y efectivamente la actividad laboral, es decir, su presencia con el acompañamiento de la labor realizada.

En concordancia con el anterior criterio la misma Sala en Sentencia número 307 de fecha 07 de mayo de 2003, asume el mismo criterio, considera que cuando el trabajador investido por estabilidad es despedido sin justa causa, le corresponderán las indemnizaciones por despido injustificado y sustitutiva del preaviso previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, pero, éstas se calculan hasta la fecha en que tal despido se materialice. De igual forma, los demás concepto que se causen en ocasión de la terminación de la relación de trabajo, se deben calcular hasta dicha fecha. Según se analiza, este criterio admite que el pago de indemnizaciones por despido injustificado y la sustitutiva de preaviso, hasta la fecha del despido, de igual manera los demás conceptos.

Estos criterios surgen de la necesidad de satisfacer inquietudes jurídicas y sociales del trabajador; bien sea en ocasión de lagunas de la misma Ley, o e interés de ocurrir a la jurisprudencia para aclarar el contenido de las normas; en todo caso, la intención de los jueces en los Tribunales de la República, consiste en dictaminar criterios que asegure el derecho al trabajador, si es el caso.

### **Tratados Internacionales en Materia de Estabilidad Laboral**

Al partir del hecho que un Tratado internacional es un acuerdo escrito entre Estados, regido por el Derecho internacional, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos Estados quienes concluyan un tratado internacional. En tal sentido, se toma como referente, el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, adoptado en San

Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General, pauta en el preámbulo que los Estados partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", reafirma el propósito de consolidar en el Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

Igualmente, reconoce que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos.

Por otra parte, considera la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros. Igualmente, reconoce los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales.

En el mencionado Protocolo, se tiene presente que los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, por consiguiente, se reafirman en el protocolo, con base en el respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales. El mismo entró en vigor el 16 de noviembre de 1999 y fue suscrito por Venezuela el 27 de enero de 1989 en la Secretaría de la Organización de Estados Americanos.

En lo concerniente a la Estabilidad Laboral, es necesario hacer mención del Artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos

Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", el cual establece las Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo.

En tal sentido, se expresa que los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular a algunos beneficios, entre los que se cuenta la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. Se agrega, que en casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.

Según la aseveración de Socorro (2006), se puede leer en el literal "d" del artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del "Protocolo de San Salvador", que los Estados reconocen el derecho a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional": Asimismo, en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 93, se establece 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 ambas citas puede observarse que la preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se le reconozcan a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes si esto ocurre, lo cual está suficientemente previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, en el caso de Venezuela. Pero, ¿eso es lo que ha de entenderse por estabilidad laboral? ¿Que el estado garantice que los despidos

han de ser justificados? ¿No aplica esto sólo a los que están empleados? ¿Qué pasa con la población desempleada? ¿No han de gozar ellos de dicha estabilidad?

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que tienen los Estados de procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra. Pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo, e incluso el desempeño individual, que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a este artículo.

Para finalizar, se debe considerar, que precisamente, durante los últimos años, cobran fuerza los cuestionamientos al derecho del trabajo que apuntan a criticar su poca cooperación en la realización de objetivos económicos, los cuales aparecen como necesarios para que el crecimiento de la economía no deje de producir puestos de trabajo. Se aduce que el comportamiento de la norma jurídica existente, se caracteriza por ser rígida y preservar el obstáculo para una necesaria y permanente adecuación empresarial que garantice una demanda constante de fuerza laboral.

En efecto, la recurrente crisis económica, que hoy asota al pueblo Venezolano y su corolario de aumento del desempleo han supuesto para las normas jurídicas existentes, llámese constitucionales, legales, jurisprudenciales o tratados internacionales, una fuerte crítica en demanda de adaptación a las dificultades de la economía para crear empleos. Se le pide entonces al derecho que se transforme en técnica de una política de empleo que tenga como finalidad facilitar el desempeño organizacional para crear puestos de trabajo, cuyas condiciones tengan por norte la estabilidad compartida entre el trabajador y el patrono.

## **CAPITULO III METODOLOGÍA**

### **Tipo de Investigación**

La investigación que se presenta se corresponde con el tipo de investigación descriptiva, de naturaleza monográfica. Es descriptiva, en el sentido atribuido por Cambel y Stanley (s/f), quienes aseguran que mediante la investigación descriptiva se emplea el método de análisis, el cual caracteriza un objeto de estudio o situación concreta al señalar las propiedades o características. “Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio; igualmente, puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad”(s/p). En efecto, la intención de la investigadora es llevar a cabo la descripción de la garantía de Estabilidad Laboral a través del análisis de dicho objeto de estudio, señalándose la caracterización del mismo a través de las diferentes fuentes jurídicas.

En la misma línea, Selltiz (citado por Alfonso, 1995) argumenta que los estudios descriptivos constituyen investigaciones donde enfatiza la descripción de las características de un “determinado individuo, situación o grupo”(p. 29). Como se dejó sentado, el estudio trata sobre la descripción de una situación específica como es la Estabilidad Laboral.

En cuanto al tipo monográfico, el Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado en el Área de Derecho para optar al Título de Especialista (s/f), considera a este respecto:

...el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, de fuentes

bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general, el pensamiento del autor (p.1).

En efecto, el análisis de las normas jurídicas que tratan sobre la estabilidad laboral requiere el apoyo de fuentes de carácter bibliográfico, llevada a cabo a través de una indagación exhaustiva y rigurosa de textos y leyes, que aportaron el conocimiento directo para describir la situación problema.

También es de carácter documental; en tal sentido, Murillo (2005), expresa que este tipo de investigación, se apoya fundamentalmente en fuentes de carácter documental; significa, en documentos de cualquier especie. En el presente estudio, se accesa a los diferentes textos, documentos, fuentes electrónica, según la orientación del estudio para conocer los aspectos más importantes contenidos en las normas jurídicas Venezolanas en virtud de la Estabilidad Laboral.

### **Diseño de Investigación**

En cuanto al diseño de investigación, Arias (2004), sostiene lo siguiente: “Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental” (p. 24). En el estudio, el diseño corresponde al carácter bibliográfico, porque “a través de la revisión del material documental de manera sistemática, rigurosa y profunda se llega al análisis de diferentes fenómenos o a la determinación de la relación entre las variables” (p. 25). El diseño adoptado por la investigadora se centra en los siguientes aspectos: Técnicas de recolección de datos, análisis e interpretación de información y procedimiento.

### **Técnicas de Recolección de Datos**

La técnica utilizada en el estudio fue el análisis de contenido y el instrumento correspondió una Matriz de Análisis de Contenido, en la cual se precisaron las

unidades de análisis para categorizarlas posteriormente; tal matriz fue necesaria para registrar y analizar el contenido de la información que se obtiene según las fuentes de consulta documental.

El instrumento estuvo dirigido a la revisión de normas jurídicas, referencias bibliográficas de autores calificados en la materia tanto a nivel nacional como internacional, para lo cual fue necesario el registro y análisis de cada criterio o posición en referencia.

Se empleó la consulta bibliográfica con la finalidad de analizar los diferentes estudios realizados por diversos autores referidos a los accidentes laborales, los infortunios en el trabajo, factores causales, características, los accidentes de trabajo como supuesto de hecho, consecuencias de los accidentes, entre otros; así como también el análisis de las normas constitucionales y legales que rigen la materia, para la determinación de la responsabilidad objetiva del patrono al generarse un accidente laboral, de igual manera, la determinación de las sanciones impuestas al patrono con relación a la responsabilidad objetiva por los accidentes de trabajo, las indemnizaciones correspondientes al trabajador, por otra parte el establecimiento de las medidas de prevención y seguridad en las áreas de trabajo.

### **Análisis e Interpretación de la Información**

Una vez revisada las diversas fuentes jurídicas para el desarrollo de la temática, se consideró necesario tomar los elementos más relevantes en torno a la problemática sustentada. A tal efecto, se codificó según la importancia, a fin de analizar, describir e interpretar la posición de los autores consultados. Es importante destacar, que el método consiste en el camino que se sigue de modo reflexivo y planificado a objeto, entre otros, de lograr un marco conceptual. Se indican algunos métodos; sin embargo, la autora del estudio siguió el método analítico y de interpretación en todo el cuerpo del trabajo, según se observa en el contexto del mismo.

En efecto, en el presente estudio, se realizó un análisis del contenido de los textos en sí mismo. Según Bravo y otros ((1987), el análisis de contenido consiste en una forma particular de “semántica cuantitativa, con la diferencia que atiende más a las ideas expresadas, que al estilo del texto”(p. 66). Dicho método se caracteriza porque existe una idea básica al agrupar en cierto número de categorías preestablecidas los elementos de un texto, según sea la unidad de análisis escogida. Se clasifica todos los elementos de un texto.

También se utilizó el método de interpretación; según Dorado Perea (2005), interpretar es “la atribución de un significado personal a los datos contenidos en la información que se recibe”(s/p). En efecto, la autora del estudio, además de analizar la información recolectada; también otorgó un significado al contenido vertido de los textos.

En efecto, se analizaron algunos elementos, a fin de determinar la norma jurídica que sustenta el principio de estabilidad laboral, en consecuencia, se aplicó investigación documental basada principalmente en el análisis de la Ley Orgánica del Trabajo, de diferentes textos elaborados por juristas y doctrinarios especialistas en el campo del Derecho Laboral, aplicándose la técnica del análisis crítico, presentado en subtítulos que procuran ahondar ordenadamente en la investigación a desarrollar y que permitan concluir objetivamente sobre el tema que se estudia, el cual tiene su origen en el derecho positivo, así mismo, se analizaron las diferentes fuentes primarias de orden constitucional, legales, y jurisprudenciales que dan origen o enmarcan la estabilidad laboral.

Luego de realizar la revisión bibliográfica sobre la temática central de estudio y en consideración al contenido de las diversas fuentes primarias y secundarias; se tomaron aquellos elementos necesarios para analizar su contenido. En tal sentido, se revisó los diversos aspectos de la Estabilidad Laboral como elemento importante en la relación laboral existente en Venezuela.

Dicha información, en sus diversos aspectos se codificó según su importancia, a fin de analizar y describir la posición que aportaron los autores con exactitud y criterio lógico, realizándose la debida confrontación conceptual en el campo jurídico.

Producto del análisis e interpretación de la información, se formularon un cuerpo de conclusiones y recomendaciones dirigidas a los entes competentes.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

Al realizar el correspondiente análisis de las fuentes conceptuales y jurídicas consultadas, permitió establecer las siguientes conclusiones:

En cuanto al objetivo referido al análisis de la estabilidad laboral desde la visión conceptual de los diversos autores en la materia; se tiene que ésta muestra la tendencia 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, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No obstante, los teóricos asumen también que la responsabilidad de garantizar la Estabilidad Laboral debe ser compartida.

En todo caso, se concluye, que el sentido propio e inmediato de la Estabilidad consiste en proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del patrono o empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia y a largo plazo, en la comunidad donde habita.

En cuanto al objetivo centrado en el análisis de los principios constitucionales que regulan la estabilidad laboral, se tiene que las constituciones políticas en diferentes países y la legislación en general, son unánimes en consagrar el derecho al trabajo de toda persona, consagración determinada por el artículo 93 de la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), representando un derecho social orientado hacia la garantía en la permanencia del trabajo, da amplitud a la Ley para disponer sobre toda forma de despido injustificado; en caso de su ocurrencia se califica de nulos. Se concluye que la norma Constitucional es muy general, activándose una laguna en ese sentido, esta posición lesiona la garantía del trabajador, porque deja a la Ley el carácter de norma preeminente y de supremo alcance.

El texto constitucional se caracteriza por su franca inclinación a conferirle al dominio del Estado las decisiones más cruciales con relación a los derechos sociales, entre los que se encuentra el derecho al trabajo y en su defecto, a la estabilidad laboral. El Estado se proyecta como insustituible, como imperio, como avasallante representante de los intereses de los trabajadores. Pese a que la Constitución trata de asegurar a todos los ciudadanos una justicia social, garantizándose una existencia digna, siendo este el principio rector que rige el objetivo constitucional, genera frustración que día a día la violación del derecho al trabajo, no sólo emerge de las organizaciones privadas; en mayor medida de los organismos oficiales, debilitándose los propósitos constitucionales que orientan el crecimiento acompañado de la estabilidad en todos los órdenes; se observa cómo se vislumbra la incapacidad del Estado para generar normas constitucionales que realmente garanticen la concepción laboral de acuerdo con las necesidades actuales.

En virtud de la determinación de pautas legales preceptuadas en la Ley Orgánica del Trabajo, se tiene que la misma es bastante amplia en cuanto a la garantía de Estabilidad Laboral que ofrece el Estado en torno al ámbito de aplicación, precisión de los trabajadores beneficiados, trabajadores exceptuados; especialmente lo correspondiente al juicio de Estabilidad Laboral contenida en la Ley Orgánica del Trabajo, donde se pauta el procedimiento destinado para tal fin; también trata sobre el despido injustificado, cuya regulación se observa en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ambos instrumentos jurídicos reconocen el derecho del trabajador a garantizar la permanencia en el trabajo.

Sin embargo, es necesario insistir, que existe imposibilidad legal en el cumplimiento del contenido de las normas que rigen lo concerniente a la estabilidad, porque existe un hecho notorio, que ni el Estado, ni el sistema económico segregan el número suficiente puestos de trabajo para asegurar un empleo a cada trabajador; cuestión que incrementa el despido de los trabajadores. Por ello, el derecho a la estabilidad laboral persistirá en un supuesto de organización económica y política con miras significativas hacia la democracia, donde exista la satisfacción del patrono y empleado o trabajador, se impulse la economía y se abran fuentes de trabajo con seguridad laboral para ambos actores del vínculo de relación laboral; hoy inexistente.

En virtud del objetivo acerca de mencionar los criterios establecidos en las Sentencias de estabilidad laboral dictadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se puede mencionar el criterio de negar el recurso de casación en casos de juicios de Estabilidad Laboral; igualmente, el omitir acciones relacionadas con la estabilidad laboral, pero que no constituyen el fin de la misma, como es el caso del pago de la prestación laboral y otros conceptos. Del mismo modo, se concluye que la Sala de Casación distingue entre los elementos inherentes a la Estabilidad Laboral y otros contenidos vinculados; partiéndose del hecho en que el trabajador materialice su presencia en la actividad laboral, el cese de la misma, activa el ejercicio de otros derechos que le corresponde; pero, en ningún momento, la Sala incluye la ponderación de diferentes acciones en un mismo juicio, caso típico el pago de prestaciones sociales en el juicio de Estabilidad Laboral.

En relación a la descripción de los aspectos importantes de los Tratados Internacionales en función a la Estabilidad Laboral del Trabajador, se puede concluir que el referente inmediato se centra en el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988; el cual fue suscrito por Venezuela en el año 1989; evidenciándose que el mismo brinda reconocimiento del derecho social laboral, cuyo articulado pauta a manera de suposición el goce al derecho al trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias; puntualiza que el despido injustificado dará derecho a una indemnización o ser readmitido en el empleo. Este reconocimiento,

apoyado por Venezuela debe constituir una exigencia para el Estado Venezolano, a fin de minimizar la crisis laboral que actualmente caracteriza a la población.

## **Recomendaciones**

Al Gobierno Nacional, mantener una activa participación en las diferentes instancias de discusión, particularmente en las comisiones técnicas, en las cuales se pueda dinamizar cambios que sean beneficiosos, tanto para el trabajador, como para la empresa.

También, adoptar en la práctica medidas de naturaleza legal para el cumplimiento fehaciente de los compromisos asumidos internacionalmente en tratados sobre derechos humanos; en tal sentido, difundir los acuerdos internacionales, especialmente los derivados del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988, que en materia laboral precisa aspectos relevantes sobre la Estabilidad Laboral.

Igualmente, crear comisiones destinadas a velar por la protección de los trabajadores, y así garantizar el debido cumplimiento del ordenamiento jurídico interno en concordancia con los tratados internacionales de protección de los derechos sociales entre los que se destaca el derecho al trabajo, suscritos y ratificados por Venezuela.

Impulsar la reflexión sobre el hecho que para que exista estabilidad laboral es necesario que haya estabilidad económica. Evitar el populismo, donde se recurre a tácticas altamente negativas, pero que lucen como buenas a ojos de los supuestamente beneficiados; es el caso de la inamovilidad laboral.

Reflexionar acerca de que el único camino contra el desempleo y contra el empleo informal es el crecimiento económico. Para que exista crecimiento económico debe haber inversión. Para que haya inversión, debe reinar un clima de confianza en

el cual el respeto a la ley y a las instituciones prevalezca sobre los intereses particulares y políticos.

A los Diputados de la Asamblea Nacional, tomar parte en la iniciativa sobre la Reforma Constitucional, ampliándose los aspectos relativos a la Estabilidad Laboral, con sentido amplio, no limitado; que no genere dudas en el momento de interpretar el propósito y razón de la misma.

Llevar a cabo una exhaustiva revisión de la Ley Orgánica del Trabajo, para que se adapte a las necesidades de la población trabajadora; se elimine las lagunas que se pueden presentar y se proyecte verdaderos cambios y transformaciones en el orden laboral, consustanciado con los imperativos que el derecho humano le atribuye a los trabajadores. En tal sentido, se recomienda, a los órganos competentes, lograr una Ley Orgánica del Trabajo, moderna, sencilla y equilibrada, que se constituya en seguridad jurídica para la generación de puestos de trabajos estables en el tiempo.

Si bien es cierto, que las normas legales atribuyen cierta Estabilidad Laboral al trabajador, los mecanismos utilizados y los resultados no han dado respuesta a las expectativas de los trabajadores, generándose gran escepticismo; por consiguiente, se recomienda a los señores de la Asamblea, crear dinámicas institucionales para ofrecer estabilidad laboral y lograr la credibilidad y confianza en las instituciones, como proceso de trascendencia; alentándose las expectativas de manera clara y viable, en el marco de absoluta certidumbre, equidad, transparencia; es decir, ofrecer mecanismos que permitan el avance de la relación laboral, que en definitiva responderá a la intención social para definir la sociedad que se quiere.

A los Sindicatos, que con todo su poder de movilización, deben enfocar sus acciones a presionar a los gobiernos para que asuman políticas públicas conducentes a establecer un clima propicio para la inversión privada. No sólo, centrar el esfuerzo en el logro de reivindicaciones salariales, que si bien pueden ser necesarias, no resuelven el problema de fondo del trabajador. Peor aún, resulta hoy, difícil de lograr, en virtud de las limitaciones que el mismo Estado ha impuesto a este sector, debilitándose cualquier acción. Convertirse en promotores de la apertura del capital no en facilitadores de una débil productividad.

## REFERENCIAS

- Alfonso, I.M. (1995). *Técnicas de Investigación Bibliográfica*. (7ma. Ed.). Caracas, Venezuela: Contexto Editores.
- Alfonso-Guzmán, Rafael (1998). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Décima Edición. Caracas, Venezuela: Adriana Alfonzo Sotillo-Editor.
- Alfonso-Guzmán, Rafael.(2000). *Nueva Didáctica del Derecho al Trabajo* Caracas, Venezuela: Melvín.
- Arias, F. G. (2004). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (4ta. Ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (AETIC) (2004). *Estudio sobre Salarios y Política Laboral en el Sector de la Electrónica, las Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones*. Disponible: [http://www.consultoras.org/frontend/plantillaAEC/noticia.php?id\\_noticia=2547&P\\_HPSESSID=964](http://www.consultoras.org/frontend/plantillaAEC/noticia.php?id_noticia=2547&P_HPSESSID=964). [Consulta: 2006, Octubre, 21].
- Bravo Bravo, Héctor (s/f). *La Importancia de la Protección de la Relación Laboral*. Disponible: <http://www.ucla.edu.ve/dac/investigaci%F3n/compendium8/proteccion.htm>. [Consulta: 2007, Marzo, 12].
- Bravo, L. , y otros (1987). *La Investigación Documental y Bibliográfica*. Caracas: Panapo.
- Cambel y Stanley. (*Documento en Linea*). Disponible en:[http: html.rincón del vago.com/educación-social-5.html](http://html.rincón del vago.com/educación-social-5.html)). [Consulta: 2006, Diciembre, 15].
- Coloma, Fernando y Vial, Bernardita (2003). *Desempleo e Inactividad Juvenil en Chile*. Cuadernos de Economía. Año 40, No. 119. pág. 149 a 171.
- Combellas, Ricardo (2001). *Derecho Constitucional. Una Introducción al Estudio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Venezuela: McGraw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 36.860. Caracas, Jueves 30 de Diciembre de 1999.

- Decreto Ley N° 440 (1958). Contratos Colectivos por Ramas Industriales. Fecha. 21 Noviembre, 1958.
- Díaz Aroco, Teófila (2001). *Derecho Individual del Trabajo*. Lima, Perú: Narcea.
- Dorado Perea, C. (2005). *Aprender a Aprender. Estrategias y Técnicas*. [espinterp.htm](#). [Consulta: 2006, Diciembre, 19].
- Garay, Juan. (2001). *La Nueva Constitución*. Caracas, Venezuela.
- García Mora, María Belén (s/f). *Efectos de la Educación sobre los Determinantes de la Satisfacción Laboral en España. Un Análisis de los Beneficios Monetarios y no Monetarios en el Mercado de Trabajo mediante Modelos Logit Ordenados*. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Valencia.
- Hernández, O., Goizueta, N., y Jaime, H. (2000). *Legislación Laboral Venezolana*. Caracas, Venezuela: Buchivacoa.
- Hung Vaillant, Francisco (s/f). *Comentarios sobre la Estabilidad del Trabajador*. Material Mimeografiado.
- Jurisprudencia de la Sala Constitucional (2005). Ponente. Iván Rincón Urdaneta. 25 enero, 2005.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). Gaceta Oficial N° 37.504, agosto 13, 2002.
- Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado en el Área de Derecho para optar al Título de Especialista (s/f). Dirección General de los estudios de Postgrado Área de Derecho. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Morales, Mercedes (2007). *Estabilidad Laboral Precaria*. Cádiz, España.
- Murillo H., W.J. (2005). *La Investigación Científica*. <http://www.monografias.com/trabajos/15/invest-científica.shtml>. [Consulta: 2006, Diciembre, 15].
- Núñez, Jairo (2006). *Éxitos y Fracasos de la Reforma Laboral*. Universidad de Los Andes. Disponible: [http://209.85.165.104/search?q=cache:0RM6-48pXsJ:economia.uniandes.edu.co/share/pdf\\_doc/home/foros/lareformalaboralencolombia/nunez.ppt+COMPONENTES+DE+LA+ESTABILIDAD+LABORAL&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=ve](http://209.85.165.104/search?q=cache:0RM6-48pXsJ:economia.uniandes.edu.co/share/pdf_doc/home/foros/lareformalaboralencolombia/nunez.ppt+COMPONENTES+DE+LA+ESTABILIDAD+LABORAL&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=ve). [Consulta: 2006, Octubre, 4].

Prieto, Antonio José (s/f). *El Trabajador es el Primero en Resguardar la Estabilidad Laboral*. En Jornadas “La Constitución y la Jurisdicción Laboral. Disponible: [http://www.minci.gov.ve/noticias-nacionales/1/2627/el\\_trabajador\\_debe.html](http://www.minci.gov.ve/noticias-nacionales/1/2627/el_trabajador_debe.html). [Consulta: 2006, Diciembre, 27].

Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Noviembre, 17,1988. Material Mimeografiado.

Saavedra Chanduvi, Jaime., y Maruyana Sasaki, Eduardo (2000). *Estabilidad Laboral e Indemnización: Efectos de los Costos de Despido Sobre el Funcionamiento del Mercado Laboral Peruano*. Perú.

Sastre Ibarreche, R. (2003). *El Derecho al Trabajo*. Madrid: Trotta.

Socorro, Félix (2006). *Estabilidad Laboral. Otro Paradigma que Cambia*. Universidad Gran Mariscal Ayacucho. Barcelona, Venezuela.

Torres, I.D. (s/f). *Estabilidad en el Trabajo*. Material Mimeografiado.

Universidad Autónoma de Barcelona. <http://www.xtec.es/cdorado/cdoral/>. [Consulta: 2006, Noviembre, 16].

Wikipedia (S/f). disponible: <http://es.wikipedia.org/wiki/Estabilidad>. [Consulta: 2006, Octubre, 29].