



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**LÍMITES DE LOS FUEROS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD  
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA**

**Proyecto de trabajo de grado para optar al título de Especialista en  
Derecho del Trabajo**

**Línea de Investigación: Relaciones Laborales y la Seguridad Social**

**Autora: Vargas Zambrano, Linda Flor  
Tutora: Sosa Moreno, Karlasileny**

**San Cristóbal, Octubre de 2018**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**LIMITES DE LOS FUEROS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD  
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA**

**Trabajo de grado para optar al título de Especialista en  
Derecho del Trabajo  
Línea de Investigación: Relaciones Laborales y la Seguridad Social**

**San Cristóbal, Octubre de 2018**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de Tutora del Trabajo de grado presentado por la abogada Especialista en Derecho de Familia Linda Flor Vargas Zambrano, titular de la cédula de identidad N.º V.-16.409.314, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es Límites de los Fueros de Paternidad y Maternidad en la Legislación Laboral Venezolana, aprobado el anteproyecto por el Consejo General de Postgrado, en reunión de fecha 09 de marzo de 2017, según Acta N.º 141.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

**Abg. Esp. Karlasileny Sosa Moreno**

**CI V.-14.606.444**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios Todopoderoso y su Santísima Trinidad, a la Virgen de la Consolación y de Guadalupe, al Santo Cristo y al Divino Niño Dios, por sus favores recibidos.

A mis padres por todo el apoyo, ayuda y dedicación que han tenido conmigo y por ser excelente padres y ejemplo.

A la Tutora Karlasileny Sosa Moreno, por su colaboración, amistad, incentivo y guía.

## ÍNDICE GENERAL

P.P.

Páginas Preliminares.....	vii
Introducción.....	1
CAPÍTULOS.....	8
I CONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA.....	8
Fundamento Jurídico de las Relaciones de Trabajo.....	13
1. Antecedentes de la Regulación de la Relación del Trabajo.....	13
2. Fundamento Constitucional.....	16
3. Fundamento Legal de las Relaciones de Trabajo.....	21
Contrato de Trabajo.....	23
1. Requisitos Legales Previsto en la LOTT.....	26
2. Tipos de Contrato.....	27
2.1. Contrato a Tiempo Indeterminado.....	27
2.2. Contrato a Tiempo Determinado.....	27
2.3. Contrato de Obra Determinada.....	29
2.3.1 Casos en qué los Contratos de Carácter Excepcional se convierten en Contratos a Tiempo Indeterminado.....	30
Sujetos de la Relación de Trabajo.....	30
1. El Trabajador.....	31
1.1 Trabajador Dependiente.....	31
1.2 Trabajador no Dependiente.....	31
1.3 Trabajador de Dirección.....	31
1.4 Trabajador de Inspección.....	33
1.5 Trabajador de Vigilancia.....	33
2. El Patrono.....	34
Formas de Terminación de la Relación de Trabajo.....	34
2. Causas de Despido Justificado.....	35
2.1 Casos de Abandono de Trabajo.....	36
2. Por Voluntad de los Contratantes.....	36
3. Causas de Retiro Justificado del Trabajador.....	37
3.1 Despido Indirecto.....	37
3.1.1 Casos que no se consideran despido indirecto.....	38
4. Por Causas Ajenas a la Voluntad de las Partes.....	39
La Inamovilidad Laboral y la Estabilidad Laboral.....	39
1. Definición de Estabilidad Laboral e Inamovilidad Laboral.....	39
2. Tipos de Estabilidad.....	39
2.1 Estabilidad Relativa o Impropia.....	38
2.2 Estabilidad Absoluta, Propia o Inamovilidad.....	40
3. Diferencias entre la Estabilidad Laboral e Inamovilidad Laboral venezolana.....	41
3.1 Según su ámbito de protección.....	41
3.2 Según la autoridad competente para conocer del despido.....	42
3.3 Según la duración del contrato de trabajo.....	42
3.4 Según el grado de protección.....	44
3.5 Según la regulación.....	45

4. Semejanzas de la Estabilidad Laboral y la Estabilidad Relativa.....	45
5. Importancia de la Estabilidad Laboral.....	45
<b>II LOS FUEROS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD</b>	
<b>EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA.....</b>	<b>48</b>
Evolución Histórica de los Antecedentes de la Estabilidad Laboral	
Relativa en la Legislación venezolana.....	53
Fundamento Internacional, Constitucional y Legal de la Estabilidad Laboral	
en la Legislación venezolana.....	57
1. Fundamento Internacional.....	57
2. Fundamento Constitucional.....	59
3. Fundamento Legal.....	62
4. Efectos Jurídicos de la Estabilidad Laboral.....	62
Evolución Histórica de los Antecedentes Legislativos de la Inamovilidad	
Laboral o Estabilidad Absoluta en Venezuela.....	63
1. Definición de Fuero en el Derecho del Trabajo.....	65
2. La Inamovilidad Laboral o Estabilidad Absoluta.....	66
Fundamento Legal de la Inamovilidad Laboral o Estabilidad Laboral en	
la Legislación venezolana.....	67
Supuestos de Inamovilidad Laboral en el Ordenamiento Jurídico	
Positivo venezolano.....	70
Efectos Jurídicos de la Inamovilidad Laboral en Venezuela.....	77
Trabajadores Excluidos de la Estabilidad Laboral e Inamovilidad Laboral.....	78
Fueros de Maternidad y Paternidad.....	78
Bases Normativas Internacional, Constitucional y Legal de los Fueros	
de Maternidad y Paternidad en la Legislación Laboral venezolana.....	79
1. Fundamento Internacional.....	77
2. Fundamento Constitucional.....	80
3. Fundamento Legal.....	82
3.1 Fuero Maternal.....	82
3.2 Fuero Paternal.....	83
Evolución Histórica de los Fueros de Maternidad y Paternidad en el	
Ordenamiento Jurídico de Venezuela.....	84
Efectos Jurídicos de los Fueros de Maternidad y Paternidad en la Legislación	
Laboral de Venezuela.....	92
Otras formas de adquirir inamovilidad por desempeño del rol de padre y madre97	
Familia Sustituta.....	97
Colocación Familiar.....	98
Adopción.....	98
Derecho Comparado de los Fueros de Maternidad y Paternidad en Perú	
y Colombia.....	97
Estabilidad Laboral y los Fueros de Maternidad y Paternidad en Perú y	
Colombia, Países de América del Sur.....	102
Perú.....	102
Colombia.....	105
Criterios Jurisprudenciales Destacados.....	110
<b>III PROCEDIMIENTO PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESAFUERO</b>	
<b>O LEVANTAMIENTO DE LOS FUEROS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD</b>	
<b>EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA.....</b>	<b>111</b>

Fundamento Legal de los Procedimientos Administrativos de Calificación de Falta, Reenganche y Salarios Dejadados Caídos.....	119
Procedimientos Administrativo Laborales.....	123
Procedimiento Administrativo de Inamovilidad o Desafuero (Calificación de Falta).....	123
1. Inicio.....	124
2. Etapas.....	125
3. Pruebas.....	132
4. Decisión.....	133
Procedimiento Administrativo de Reenganche.....	134
Recurso Judicial Contra las Decisiones Administrativa Emitidas por la Inspectoría del Trabajo en el Procedimiento.....	136
Criterios Jurisprudenciales Relevantes.....	141
CONCLUSIONES.....	146
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	150

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- CRBV.** Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- CN** Constitución Nacional (1961)
- LOTTT** Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
- LPFMP** Ley para la Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad.
- LOPNNA.** Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes.
- LOPT.** Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- CPC.** Código de Procedimiento Civil.
- CC.** Código Civil.
- LOPCYMAT** Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- LOJCA** Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.
- OIT** Organización Internacional del Trabajo
- TSJ** Tribunal Supremo de Justicia



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**Límites de los Fueros de Paternidad y Maternidad en la  
Legislación Laboral Venezolana**

**Autor: Vargas, Linda  
Tutor: Sosa, Karlasileny  
Año: 2018**

**RESUMEN**

Con esta investigación se analizó la estabilidad absoluta que por el acontecimiento del nacimiento de un hijo, confiere a la madre trabajadora una protección por su maternidad extensiva al padre trabajador, a quien otorga protección por su paternidad, en las entidades de trabajo en las cuales prestan sus servicios personales, consistiendo esa situación en una limitación para el patrono de despedirlos salvo que sea motivado el despido, en tal sentido, se determinaron los límites de estos fueros. El objetivo general fue Determinar la configuración del desafuero para dar por terminada una relación de trabajo con un trabajador protegido por algún fuero maternal o paternal en la legislación venezolana, el cual se desarrolló a través de los siguientes objetivos específicos: 1) Estudiar la configuración de las relaciones laborales en la legislación laboral venezolana. 2) Establecer en qué consisten los fueros de maternidad y paternidad en la legislación laboral venezolana, y 3) Analizar el procedimiento para que se configure el desafuero o levantamiento de los fueros de maternidad y paternidad en la legislación laboral venezolana. Metodológicamente esta investigación es monográfica, se ubica dentro del enfoque cualitativo en la modalidad documental, de carácter hermenéutico y de tipo descriptivo. En consecuencia, en virtud al estudio realizado, de la investigación en fuentes doctrinarias, jurisprudenciales, y del examen de sus normas sustantivas, procedimentales, y procesales del trabajo, parte del Derecho Social, se analizaron diversos aspectos relacionados con la Estabilidad laboral y la inamovilidad, derivándose ésta última del fuero maternal y paternal, se protege al trabajador con el objetivo de procurarle medios económicos a la familia por dos años, no obstante, si comete una falta establecida en la LOTTT, se puede proceder a despedirlos sin temor, previa aplicación del procedimiento administrativo, porque con fuero más debe valorar el trabajador su empleo y no abusar de su estabilidad absoluta temporal.

**Descriptorios: Estabilidad, Fuero, Maternidad, Paternidad y Procedimiento.**

## INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral existe un régimen de protección para los trabajadores, que se conoce como estabilidad laboral, que es un derecho, pero también es una garantía de la cual el Estado se ocupa de distintas maneras en las políticas públicas, cuya base legal está en la Constitución vigente, la cual está acorde a los Convenios Internacionales en materia laboral suscritos y ratificados por este país.

Esta estabilidad laboral puede ser de dos tipos, relativa o absoluta, claramente diferenciadas hoy, en la Ley del trabajo vigente. Dentro de la estabilidad absoluta, se pueden ubicar varios supuestos de hechos por los cuales un trabajador puede verse protegido, siendo uno de esos supuesto el embarazo de la trabajadora o el embarazo de la esposa del trabajador, lo cual hace acreedor a éstos trabajadores de un beneficio que se denomina inamovilidad.

Efectivamente, el patrono en esta situación llega en la praxis a tener la convicción que el acontecimiento de ver convertido por primera vez, o en una nueva oportunidad, al trabajador en padre o madre, lo hace poderoso, inmune o brindado y a él débil como empleador, porque debe ser permisivo, lo cual no es cierto, el patrono no debe convertir este acontecimiento que la ley somete a un régimen especial, en una amenaza, que haga que haya un desenvolvimiento distinto al normal en su productividad por parte del empleado en la empresa o entidad de trabajo.

En consecuencia, en caso de no darse en esas condiciones las relaciones de trabajo durante la existencia del fuero, la ley prevé el procedimiento de solicitud de autorización de despido, traslado o modificación de las condiciones, para el levantamiento del fuero o desafuero, es decir, para poder obtener o lograr que el trabajador se retire de la entidad de trabajo,

obtenga su liquidación, pago de las prestaciones sociales y no haya ningún inconveniente para las partes involucradas, de esa forma podrá lograrse levantarse el fuero que protege al trabajador y terminar la relación que les unía en términos laborales.

En este orden de ideas, esta finalización de la relación de trabajo tiene que darse conforme las causales que la ley establece y con la intervención de una autoridad competente para ello, de lo contrario, será nulo el despido y el trabajador tendrá derecho a ejercer las acciones que le ley le otorga para que le sea restituido su empleo y se le pague los salarios dejados de percibir; esto si desea conservar su empleo, si no demanda únicamente pago de derechos laborales pendientes.

En tal sentido, el patrono tiene los medios para dar por concluida una relación laboral que no se desenvuelva dentro de las recíprocas obligaciones y responsabilidades que emanan de los contratos de trabajo, siendo de interés conocer ¿Cómo se configuran las relaciones laborales en la legislación laboral venezolana?; ¿En qué consisten los fueros de maternidad y paternidad en la legislación laboral venezolana?; y finalmente, ¿Cuál es el procedimiento para levantar el fuero de maternidad y paternidad o configurar el desafuero?

De este modo, el objetivo general de la investigación fue: Determinar la configuración del desafuero para dar por terminada una relación de trabajo con un trabajador protegido por algún fuero maternal o paternal en la legislación venezolana, el cual se desarrolló a través de los siguientes objetivos específicos: 1) Estudiar la configuración de las relaciones laborales en la legislación laboral venezolana. 2) Establecer en qué consisten los fueros de maternidad y paternidad en la legislación laboral venezolana, y 3) Analizar el procedimiento para que se configure el desafuero o levantamiento

de los fueros de maternidad y paternidad en la legislación laboral venezolana.

Esta investigación, es de gran interés para cualquier persona profesional del derecho, así como para los estudiantes de pregrado e incluso para todo dueño de empresa o administrador, en virtud a que se desnaturaliza el fin de los fueros laborales en la práctica, en algunas ocasiones los trabajadores abusan de su beneficio al considerar que no pueden ser despedidos antes sus constantes incumplimientos a los deberes derivados de la relación de trabajo, aunado al hecho de que los empleadores desconocen los mecanismos para exigir a los trabajadores el cumplimiento del contrato; si está cumpliendo como patrono en otorgar la licencia de paternidad o permisos de maternidad, con otorgar los descansos de lactancia a la trabajadora, en consecuencia, no puede seguir soportando situación de incumplimiento al contrato durante los dos años de protección del fuero, en tal sentido, puede buscar el levantamiento del fuero o autorización de despido para terminar esta relación de trabajo que no le beneficia, para lograr contratar otro que valore el empleo.

Metodológicamente esta investigación es monográfica, se ubica dentro del enfoque cualitativo en la modalidad documental, de carácter hermenéutico y de tipo descriptivo fundamentada en fuentes bibliográficas, y jurisprudenciales de libros o electrónicas, para abordar un tema que es para todo patrón de importancia y que tantas confusiones trae en la práctica.

Este trabajo de grado está compuesto de tres capítulos: el primer capítulo contiene la explicación de la forma como se configuran la relación de trabajo en la rama Derecho Social, sus antecedentes legales, base constitucional, fundamento legal vigente, siendo que toda relación jurídica laboral tiene la garantía de la estabilidad para los trabajadores, por ello, se dio definición de la estabilidad e inamovilidad, las causales de despido y de retiro, en busca

de su mejor distinción, se señalaron las diferencias más relevantes de esas instituciones jurídicas fundamentales para la comprensión del siguiente capítulo.

En el segundo capítulo se desarrolla la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta o inamovilidad, los antecedentes legislativos de cada una, las bases constitucionales y legales de ellas, se indicaron los supuestos de inamovilidad o estabilidad absoluta, resaltando el fuero de maternidad y de paternidad que son el objetivo central de este trabajo de grado, hechos de los cuales se deriva el fuero que crea la inamovilidad.

En el tercer capítulo se desarrolla y analiza el procedimiento administrativo de solicitud de autorización de despido, también conocido como calificación de falta desde la LOT (2011 que reformo la ley de 1997), que desarrolla la ley vigente y que aplica la Administración Pública competente, por ello, los distintos escenarios que pueden presentarse en este procedimiento especial. La evacuación de las pruebas y que leyes la regulan. También se hace mención del recurso de impugnación que las partes pueden ejercer si no están conformes con la providencia administrativa emitida por el Inspector del Trabajo, los tribunales competentes, en ejercicio del derecho a recurrir de la decisión con el fin de lograr la tutela judicial efectiva que se aplica en los procedimientos administrativos como judicial, y finalmente, se citan algunos criterios jurisprudenciales relevantes, recientes y actualizados relacionados con el fuero y desafuero, con fin de ampliar conocimientos y hacer algunas distinciones de las relaciones del trabajo del sector público y del privado.

Se concluyó en su desarrollo que la legislación venezolana en materia laboral armoniza con el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se establece que no se pondrá termino a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ellos una causa justificada

relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Un trabajador con fuero maternal o paternal no debe abusar de su estabilidad absoluta temporal, porque la protección que tiene el trabajador tiene como fin garantizar los recursos económicos a la familia del recién nacido por dos años, y puede perderse si incurre en incumplimiento del contrato de trabajo, en la forma previsto en la ley, bajo las causales de despido, en tales caso, se puede proceder a despedirlos sin temor por el patrono, previa aplicación del procedimiento administrativo, evidenciándose que los límites de estos fueros son el tiempo, porque es temporal ese régimen, y las causales de despido, pues al configuraren permiten desafuero, limitando también al fuero al cumplimiento de los deberes y obligaciones adquiridas en el contrato.

De todo lo anteriormente expuesto se concluye que las relaciones de trabajo se conforman entre el trabajador y patrono, como persona natural o persona jurídica, denominada en la LOTT, entidad de trabajo, en una relación jurídica de naturaleza laboral en la prestación del servicio, bajo condiciones de dependencia y sin discriminación, a cambio de una remuneración que le permita al empleado satisfacer sus necesidades personales, familiares y llevar una vida decorosa, y para que eso perdure en el tiempo, se creó la estabilidad en el trabajo. Esta estabilidad existía en la CN (1961), se desarrolló en la LOT (1936) a medias, porque no estableció procedimiento alguno; fue hasta el reglamento de 1973, que se creó el procedimiento administrativo, que luego se concentra toda la normativa dispersa en la LOT (1990). Esa estabilidad es un derecho pero también una garantía.

Se distingue una variedad de contratos y de trabajadores, por ello hay distintas relaciones de trabajo, pero todas tienen unos parámetros mínimos

conforme a los cuáles deben desarrollarse, para los cuáles según las condiciones del contrato regirá la estabilidad relativa o la absoluta, según los supuesto de hecho en los cuales se encuentre el trabajador. Pero desde el año 2002, esa estabilidad se ha venido reforzando con una inamovilidad especial derivada de los decretos presidenciales.

De todo lo antes expuesto, también se puede apreciar que la inamovilidad o estabilidad absoluta es la regla actualmente en la legislación laboral venezolana y la estabilidad relativa, es la excepción, porque son pocos los trabajadores que no gozan de la prohibición de despido, salvo por justa causa, resultante del trabajo como hecho social. Lo cual trajo como consecuencia, un aumento de trabajo en solicitudes de reenganche y calificación de falta ante la Administración Pública, en las Inspectorías del Trabajo del todo el país, lo cual mermo hoy día, ante la situación económica existente, ya que cada patrono resuelve llegar a un acuerdo con sus trabajadores para evitar futuros litigios y ello se evidencia en las estadísticas de esos ente, y la de los Tribunales; ahora más con lo que está ocurriendo que los trabajadores se van del país en busca de mejores oportunidades.

En tal sentido, el fuero de paternidad fue una innovación de la ley LPFMP (2007), que surgió con algunas lagunas legislativas, que fueron resueltas por vía jurisprudencial con criterios vinculantes que hicieron efectiva la tutela del derecho a la igualdad, derecho humano de los padres, en beneficio de su familia y sus hijos, para el desarrollo integral de ellos conforme al Interés Superior del Niño, que a largo plazo se verá reflejado en la sociedad al ver a sus miembros aportando progreso social.

Finalmente, la protección de la maternidad a los largo de los años se ha mantenido en la legislación nacional e internacional, en aquellos países que an suscrito los Convenios de la OIT y lo han ratificado, entre los cuáles se encuentra Venezuela, pero a todas luces es en los últimos años cuando esa

protección se ve más marcada, es más frecuente conseguirla plasmada en sentencias, jurisprudencias, artículos de revistas y en la praxis se exige la inamovilidad en esta sociedad, en constante cambio que se adapta al Derecho Social progresista, que de los países de América del Sur, Venezuela tiene al respecto más beneficios laborales.

Se puede constatar que la LOTTT, no creó un procedimiento administrativo de autorización de despido y calificación de falta nuevo, lo que efectúo fue la adaptación de la ley a la CRBV, incorporando por primera vez un artículo que contemplará lo que se entiende por inamovilidad o estabilidad absoluta, así como especificando en su texto en dos artículos los supuestos de inamovilidad que se complementa con otro destinados solo a los casos de fuero sindical. De igual modo, incluyó en un solo artículos que el procedimiento del fuero sindical se aplica a los casos de inamovilidad, es decir, en un solo texto incluyó lo que en la práctica jurídica laboral ya ocurría.

De los supuestos de inamovilidad son de gran importancia la inamovilidad por maternal y paternal, también denominada fuero por ser una protección integral y social de la ley, situaciones especiales que están reguladas por la LOTTT y la LPFMP, para complementar el objetivo de la LOPNNA, el Interés Superior del Niño, ya que tiene un fin integral: familiar, laboral y social. Siendo materializada la suspensión de fuero, con el procedimiento de calificación de falta y autorización del despido para el levantamiento del fuero por haber incurrido el trabajador que aún está disfrutando del fuero en una causal de despido.

# **CAPITULO I**

## **CONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA**

En Venezuela el Derecho del Trabajo ha evolucionado satisfactoriamente, en la actualidad forma parte del Derecho Social, que se caracteriza por ser progresista, expansivo y cambiante, que se adapta en las relaciones de trabajo a las nuevas circunstancias que surgen en la sociedad, aunque falte todavía abarcar expresamente en la Ley del Trabajo vigente, otras formas de relaciones del trabajo, como por ejemplo, las relaciones de trabajo virtuales o por medios de las tecnologías de la información, también denominadas Teletrabajo las cuales en otras legislaciones, como México se dan con éxito, pero no se les puede aplicar todos los elementos característicos de las relaciones de trabajo.

Sin embargo, en una relación laboral en condiciones normales, la normativa laboral venezolana vigente atiende las necesidades y requerimiento de las partes, del débil jurídico (trabajador), como de los empleadores, se aplicándose indistintamente a venezolanos como extranjero con ocasión del trabajo desarrollado o prestado, como el convenido en el territorio nacional.

En el marco normativo interno o derecho positivo, la norma suprema del ordenamiento jurídico venezolano, la Constitución Nacional vigente, (que en adelante se denominará CRBV), en su artículo 3, establece: Que el Estado venezolano tiene entre sus fines esenciales la defensa y desarrollo de la persona, el respecto a su dignidad, la promoción de la prosperidad y el bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, deberes y derechos consagrados en la Constitución, entre otros. Asimismo,

contempla que la educación y el trabajo,<sup>1</sup> son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

En tal sentido, el progreso de toda sociedad organizada en un Estado Social de Derecho está principalmente en la implementación de la educación y en el trabajo, por ello las leyes especiales en la materia que nos ocupa como es la laboral; desarrolla las normas constitucionales, esos preceptos pragmáticos, entre los cuales se contempla la forma como se desenvolverá las relaciones de trabajo y abarca los distintos escenarios o circunstancias que envolverán al trabajador en su vida, entre los que se puede señalar: su familia, su núcleo social fundamental.

Por ello, existe una protección integral para la vida familiar del trabajador masculino o femenino, así como para la familia del patrono, en el artículo 330 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras vigente, (Que en lo sucesivo se denominará LOTT), que se puede concatenar con el literal c, del artículo 79, y con el literal b, del artículo 80 *ejusdem*, ya que menciona entre las causales de retiro justificado como entre las causales de despido justificado respectivamente, que se puede dar por terminada la relación de trabajo por la falta del respeto a la familia de cualquiera de las partes del contrato de trabajo.

En este orden de ideas, se define la familia en la Constitución como “La asociación natural de la sociedad y el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas”.<sup>2</sup>En tal virtud, señala que el Estado venezolano protegerá la familia, por ende, lo que de ella se deriva, la maternidad y la paternidad, en consecuencia, garantizará una protección a la madre, al padre

---

<sup>1</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 5.453 (Extraordinaria), Marzo 24, 2000.

<sup>2</sup> *Ibidem*. Artículo 75.

o a quienes ejerzan la jefatura de la familia, contemplando la adopción con efectos similares a la filiación.<sup>3</sup>

Estos vínculos que tiene efectos jurídicos no sólo respecto de los sujetos que involucra (padres e hijos), va más allá, tiene efectos jurídicos respecto de los terceros que tienen relación jurídica laboral con los progenitores también, todo en beneficios de los hijos, otro débil jurídico del Derecho Social regulado por el principio del Interés Superior del Niño, estipulado en el artículo 8 de la ley especial, Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (Que en lo sucesivo se denominará LOPNNA),<sup>4</sup> pues estos tienen derecho a que sus padres le cuiden, formen, guíen y compartan calidad de tiempo.

En consecuencia, la LOTTT (2012), estableció una protección familiar en el proceso social trabajo, que entre otros derechos para el trabajador padre o madre, por el advenimiento de la maternidad o paternidad, tienen: Para el padre licencia de paternidad; en el caso de la madre, permiso pre natal o post natal, con el fin de que este tiempo puedan compartir en familia. Asimismo, la licencia de lactancia más la inamovilidad. En caso de muerte de la esposa por motivo del parto de su hijo, el padre tendrá derecho a que se le otorgue el tiempo o licencia que hubiese correspondido a la madre por el permiso post natal,<sup>5</sup> conforme el artículo 9 de la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (Que se denominará en lo sucesivo LPFMP), derechos que se mencionan pero no se profundiza en esta investigación, porque el tema objeto de estudio es solo uno de esos derechos adquiridos, la inamovilidad por el embarazo, que se explicará en el Capítulo II.

---

<sup>3</sup> *Loc. cit.*

<sup>4</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. (2007). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 5.859 (Extraordinaria), Diciembre 10, 2007.

<sup>5</sup> Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 38.773 (Ordinaria), Septiembre 20, 2007.

En este orden de ideas, se puede evidenciar que los derechos fundamentales del trabajador se han expandido con el transcurso del tiempo, al principio se exigían frente al Estado, después de varias luchas sociales también se empezaron a exigir en las relaciones particulares, por consiguiente, abarca el campo laboral y personal del empleado, que la Doctrina afirma, cuando establece que la expansión que caracteriza a los derechos fundamentales no tan solo afecta el ámbito geográfico (El lugar en el cual se desenvuelve el trabajador, su país) sino el tenor de los mismos (Su relación familiar, laboral y social), así como su eficacia. De la exigencia de tales derechos frente al Estado, se ha pasado a exigir a éste la garantía de su eficacia en las relaciones entre particulares, y muy especialmente, en el campo de las relaciones de trabajo.

Por ello, el vínculo que une a un trabajador con la entidad de trabajo, es un vínculo jurídico porque crea derechos y obligaciones para cada parte, que es una obligación *intuito personae*, consensual, por medio del cual se presta un servicio a un empleador, propietario de la entidad del trabajo, a cambio de una remuneración y bajo relación de dependencia o subordinación, presupuestos esenciales de una relación de trabajo. Con la LOTTT, se suprimió la mención ajenidad que tenía en el artículo 39 la LOT (2011 que reformó la ley de 1997), relativo a la definición de trabajador, sin embargo, la ajenidad constituye un presupuesto inobjetable del status del trabajador y la relación de trabajo,<sup>6</sup> la cual se erige en fundamento ético y jurídico del estado de sujeción personal que entraña subordinación en la relación laboral.

Siendo estos elementos característicos de la relación de trabajo, que puede materializarse por un tiempo determinado, tiempo indeterminado o para obra determinada, que debe estar expresamente establecido en un

---

<sup>6</sup> IRAUSQUÍN DE VARGAS, N. (2014) *Jurisprudencia Laboral de la Cortes Superior del Trabajo y Suprema de Justicia con estudio preliminar de César Carballo Mena*. 2da. Edición, Caracas. Universidad Católica Andrés Bello, p. 49.

documento o contrato que contiene las cláusulas que han convenido ambas partes para el desenvolvimiento del trabajo y la forma de resolver algún conflicto que se pueda presentar en el desarrollo del vínculo laboral.

Por ello, lo más conveniente, es plasmar por escrito cómo se configuró la relación de trabajo, es decir, en la mayoría de los casos se hace el contrato, pero hay sus excepciones; en la práctica existe quienes de buena fe no establecen por escrito un contrato de la relación laboral, y en caso de algún conflicto, que no se pueda resolver amistosamente, corresponde acudir a la vía administrativa y/o vía judicial para demostrar la existencia de la presunción de laboralidad.

En consecuencia, en la LOTTT, se precisa cómo se materializa el derecho al trabajo en el ordenamiento positivo, sus relaciones jurídicas, que derivan o resultan en derechos y obligaciones recíprocas; así como la forma en que se pactan, sin hacer énfasis en ello a profundidad porque lo que interesa es la estabilidad reforzada, consecuencia de la protección especial de la maternidad y paternidad, a lo cual se le da una interpretación exagerada y errada, que hace creer a los representantes de entidades de trabajo, que tener un trabajador en circunstancias de fuero de maternidad y paternidad, hace inmune a los mismo, por la inamovilidad y acreedores de pleitesías o privilegios injustificados, incluso un caso imposible de resolver porque presumen que no puede exigírsele cumplimiento de sus deberes laborales, estando esto fuera de contexto, porque no es cierto, contrato es también ley entre las partes y de exigibilidad.

Por consiguiente, un trabajador con régimen especial o fuero de maternidad y paternidad debe cumplir su trabajo en condiciones normales, debe cumplir su jornada laboral (horario) y sus funciones, hasta tanto el médico solicite la trabajadora embarazada que debe cambiar de funciones de llegar sus tareas a afectar su gestación, en cuyo supuesto se lo hará saber al

patrono, con la constancia médica y el patrono acatará la orden médica y la cambiara a otras funciones, sin que afecte su salario, ni pueda ser considerado desmejora o traslado, por las circunstancias temporales que la envuelven. Si falta al trabajo debe justificar su inasistencia, probarla, porque si falta cierto tiempo es abandono de trabajo, si no lo justifica, en virtud a que los permisos que tendrá según la ley, son solo para citas con el médico al inicio del embarazo, esto se explicará más adelante.

## **Fundamento Jurídico de las Relaciones de Trabajo**

### **1. Antecedentes de la Regulación de la Relación de Trabajo**

Es importante señalar, que los antecedentes más significativos de los avances legislativos laborales para esta investigación, en materia de relación de trabajo, se encuentra en las situaciones jurídicas fundamentales para la Estabilidad Laboral, y se ubicaron en la Ley de minas de 1904, 1909 y 1915, muy particularmente, en el trabajo subterráneo en las minas, y en su última reforma de 1915, cuando estableció en esa Ley, el Sistema de reparación de accidentes de trabajo, derivado de la relación laboral existente.

Modernizándose, el derecho laboral con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, de fecha 26 de junio de 1917, que se caracterizó por su propósito del trabajo humano y aplicación generalizada de las reglas, a todos los trabajadores de la nación de la jornada diaria, el descanso obligatorio, el deber del patrono de garantizar la seguridad del trabajador, condiciones de aseo, ventilación y salubridad del sitio de trabajo, aunque siendo aplicable el derecho común, cuando se requiriera, por la existencia de la prestación de servicio subordinado como modalidad de contrato de arrendamiento de servicios, regulado por el Código Civil de 1916.

Posteriormente, el 23 de julio de 1928, se promulgo la Ley del Trabajo, con una concepción más técnica, dedicada al trabajo subordinado,<sup>7</sup> naciendo a partir de esta ley, el derecho laboral venezolano, con ella se permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamientos de servicios que regía las relaciones laborales.<sup>8</sup> Esto se refuerza con la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, la cual se mantuvo vigente por casi cincuenta y cinco años, durante los cuales fue objeto de sucesivas reformas parciales en los años 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, a los fines de su evolución legislativa en 1990, cuando se le da carácter de orgánica porque se le imprimió primacía sobre las leyes ordinarias de idéntica materia y se aplicaría supletoriamente a las leyes de carrera administrativa a los funcionarios públicos.

De la revisión doctrinaria se verificó que la Organización internacional del Trabajo (OIT), creo en el año 1982, el Convenio 158, relativo a la terminación de la relación del trabajo suscrito por Venezuela según Ley Aprobatoria,<sup>9</sup> de fecha 22 de febrero de 1985, que se encuentra en vigor, y al mismo se adaptó la Ley del trabajo promulgada el 20 de diciembre de 1990,<sup>10</sup> que se mencionó *ut supra*, que rigió inicialmente de forma parcial, hasta que el 1º de mayo de 1991, cuando entro en vigencia totalmente.

---

<sup>7</sup> ALFONZO GUZMÁN, R. (2011). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Décimoquinta Edición. Caracas. Editorial Melvin C.A., p. 44.

<sup>8</sup> Exposición de Motivos de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, N.º 6.076, (Extraordinaria), Mayo 07, 2012.

<sup>9</sup> Ley Aprobatoria del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (1985). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, N.º 33.170, (Ordinaria), Febrero 22, 1985.

<sup>10</sup> Ley del Trabajo (1990). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, N.º 4240, (Extraordinaria), Diciembre 20, 1990.

En consecuencia, se constituyó en un compendio de las normas laborales dispersas, pues concentró en 665 artículos, casi toda la legislación dictada desde 1936,<sup>11</sup> Entre sus innovaciones jurídicamente, se consideraron:

**La inserción de la relación de trabajo como figura eje de todo el sistema legal**, aunque concomitante con la del contrato de trabajo individual del trabajo, para entender el origen y el desarrollo del nexo entre el patrono y su trabajador, así como la causa de la intervención tutelar de la ley.<sup>12</sup> (Negritas propias).

Por ende, en esa Ley está el avance laboral de la legislación venezolana. La relación de trabajo es trascendental porque de ella se derivan los derechos laborales irrenunciables de los trabajadores. Por ello, la regulación del carácter personal que reviste el empleo, es decir, que el servicio es personal en ese nexo entre patrono y trabajador, se constituye esto también, en una medida de protección de la ley a favor de los trabajadores.<sup>13</sup> Porque el trabajador debe realizar su actividad por sí mismo, sin ayuda de ninguna otra persona y sin que pueda ser sustituido en su trabajo por otro. De ese servicio personal se deriva la presunción si no hay contrato escrito, porque se presume la existencia de la relación entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

En este orden de ideas, se reforma la Ley Orgánica del Trabajo en 1997, (Que se denominará LOT), que llevo las relaciones de trabajo a la estabilidad del trabajador en su empleo no siendo propiamente un derecho que se tenía frente al patrono sino una derivación del derecho y del deber del trabajo que reconocía la Constitución,<sup>14</sup> asimismo, pretendía favorecer las negociaciones colectivas, y el tripartismo como elemento esencial de un sistema democrático de relaciones de trabajo, que se mantuvo en la reforma de la

---

<sup>11</sup> ALFONZO GUZMÁN, R. (2011). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Op. cit., p. 47.

<sup>12</sup> *Idem*.

<sup>13</sup> MONTILLA, M. (2011). *Derecho Laboral y Derecho Procesal del Trabajo*. Vadell Hermanos Editores C. A., Caracas, p. 82.

<sup>14</sup> HENRÍQUEZ LA ROCHE, R. (2004). *Nuevo Proceso Laboral Venezolano*. Ediciones Liber, Caracas, p. 557.

LOT (2011), que se vuelve a reformar por mandato Constitucional siendo más protectora la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012), normativa vigente en materia laboral, que tiende al Sistema de la estabilidad absoluta según la mayoría de la Doctrina.

## 2. Fundamento Constitucional

El Estado venezolano tiene contemplado en su Constitución Nacional, que todo ciudadano tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, para lograr sus fines individuales, ser útil en la ocupación que obtenga, que le permita llevar una vida decorosa, digna, prospera, que satisfaga sus necesidades y las de su familia.<sup>15</sup>

En tal sentido, se cita el fundamento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Que en lo sucesivo se denominará CRBV), respecto del Derecho al trabajo:

**ARTÍCULO 87:** Toda persona tiene **derecho al trabajo y el 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**. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la Ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.<sup>16</sup>(Negritas propias).

Se puede evidenciar que se contempla el trabajo como un derecho social pero también un hecho social,<sup>17</sup>concatenado con el artículo 89 *ejúsdem*, por

---

<sup>15</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 91.

<sup>16</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 87.

<sup>17</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 89.

cuanto preve que el gobierno estatal realizará en su planificación el fomento del empleo, para permitir que las personas obtengan un empleo, el cual podrá ser bajo dependencia o no dependencia, estando en este último caso los trabajadores también sujetos de derechos laborales. De igual manera el Estado creará instituciones para el control y promoción de las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, siendo el ente encargado el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), desde la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en el año 2005.

Asimismo, la CRBV contempla en los artículos del 88 al 97, (Que se mencionaran en los sucesivo), más preceptos que regulan las relaciones laborales, sea en el sector público o en el sector privado, pero en condición de contratados, porque ellos son a quienes regulará la LOTTT. Es decir, el vínculo jurídico laboral que se da por medio de contrato de trabajo se configura igual, lo que cambia es el patrono, por cuanto en el sector privado el patrono es un particular, mientras que en el sector público el patrono es el Estado venezolano, quien garantizará la igualdad y equidad en el ejercicio del derecho al trabajo de los hombres y mujeres.<sup>18</sup>

Siendo de gran importancia tener claro, que la forma de ingreso al empleo en el sector público: en la Administración Pública, por regla el empleo público se obtiene por concurso público, libre nombramiento y remoción, para adquirirse cargos de empleados o funcionario público, pero también la Administración Pública puede tener trabajadores contratados, que no serán considerados empleados o funcionarios públicos, (aunque presten ese servicio), particularidad que determinará la normativa a aplicar al trabajador. (Si es funcionario de carrera, libre nombramiento y remoción no se aplica la Ley Orgánica del Trabajo sino la normativa especial respectiva salvo que se aplique supletoriamente la LOTTT, en los fueros o supuestos de

---

<sup>18</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 88.

inamovilidad). Ahora bien, sí es contratado el trabajador, se le aplica la LOTTT y convención colectiva si la empresa ha suscrito alguna o se le ha hecho extensiva alguna.

En tal sentido, siendo considerado el trabajo como proceso social conforme la LOTTT, gozará de la protección del Estado y para ello lograrse determinó unos principios básicos la CRBV,<sup>19</sup> que la ley desarrolla, entre otros son:

1) Intangibilidad de los derechos laborales y la Primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias. De suma importancia porque permite según señala la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en definitiva descubrir la naturaleza real del servicio prestado lo que determina la condición de los trabajadores, adminiculando las funciones, actividades y atribuciones,<sup>20</sup>

2) Irrenunciabilidad de los derechos laborales. De gran interés ya que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia estableció que el trabajador puede disponer de su acción y de su pretensión, pero no puede renunciar a los derechos laborales que le reconoce el ordenamiento jurídico, porque la norma laboral se impone sobre la voluntad de las partes, cuando realizan acuerdos o convenios que impliquen renunciaciones de derechos,<sup>21</sup>

3) Norma más favorable al trabajador: Que consiste que en caso de duda para la solución de un conflicto laboral en la aplicación de una norma, se aplicará la que más le beneficia y la Sala de Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, ratifico recientemente su criterio de la sentencia N° 2179 del 30 de octubre de 2007, en la sentencia N.° 106 de fecha 09 de

---

<sup>19</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 89.

<sup>20</sup>Tribunal Supremo de Justicia Reitera Carácter Irrenunciable de los Derechos Laborales. (2015). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XVI (N.° 198-Mayo de 2015), p. 4.

<sup>21</sup> Tribunal Supremo de Justicia Reitera Carácter Irrenunciable de los Derechos Laborales. (2012). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XIII (N.° 162-Febrero de 2012), p. 4.

febrero de 2018, cuando señaló que: “La intangibilidad y progresividad en el orden constitucional se relaciona íntimamente con el principio interpretativo in dubio pro operario, por lo que el significado y alcance dado debe efectuarse de la manera más favorable para el trabajador.”<sup>22</sup>

4) Nulidad de los actos contrarios a la Constitución o ley. Se concatena con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales;

5) Prohibición de todo tipo de discriminación: Que se ha desarrollado en leyes especiales, entre ellas se cita la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer publicada en 1999; y finalmente,

6) Prohibición de los adolescentes de trabajar en labores que puedan afectar su desarrollo integral, entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para la salud.<sup>23</sup> Sin embargo, no está prohibido que trabajen, ya que el Estado a través del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de la Protección Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes<sup>24</sup> darán prioridad a inspeccionar el cumplimiento de las normas relativas a la edad mínima para trabajar de 14 años<sup>25</sup>, autorizaciones de sus padres o representantes para que trabajen y supervisarán la entidad de trabajo. Del mismo modo, el Estado a través del Sistema Activo Integral (En el que debe estar incluido el INCES con los curso de banca para menores de 18 años,

---

<sup>22</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional. Sentencia N.º 106, 09/02/2018, (Caso: *Ventura Yiluly Sinfontes*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 12 de marzo de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/febrero/207665-0106-9218-2018-17-0770.HTML>

<sup>23</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 5.859 (Extraordinaria), Diciembre 10, 2007.

<sup>24</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). *Op. cit.* Artículo 94 Parágrafo Único.

<sup>25</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). *Op. cit.* Artículo 96.

entre otros, y algunas misiones), propiciará la incorporación de los adolescentes a actividades de formación para el trabajo.<sup>26</sup>

De igual forma, se estableció en la norma suprema la duración de la jornada de trabajo, que ningún patrono obligará a sus trabajadores a trabajar jornada extraordinaria, salvo excepciones como los vigilantes, los trabajadores de dirección, los trabajadores de inspección, con labores discontinuas o intermitentes y otros.<sup>27</sup> También preve que tiene todo trabajador derecho a un salario, a la participación en los beneficios de la empresa o utilidades.<sup>28</sup> Igualmente, al pago de prestaciones sociales que le recompensen la antigüedad en su servicio.<sup>29</sup> El salario y las prestaciones son créditos de exigibilidad inmediata, toda mora en su pago genera intereses.

Ahora bien, es necesario hacer énfasis en otro precepto constitucional, de gran importancia para esta investigación, el artículo 93, el cual contempla lo siguiente: “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.”<sup>30</sup> Es decir, se velará por la permanencia del trabajador en su empleo, y se limitarán los despidos si no hay una causa que justifique los mismos, causas o razones que están determinadas en la LOTTT, que se desarrollarán en el este Capítulo, por cuanto la garantía de la estabilidad, que es de dos tipos, relativa y absoluta, siendo esta última la institución jurídica a la cual pertenece los casos de inamovilidad por maternidad y paternidad.

Como puede observarse existe una variedad de artículos de la Constitución, que son la base de toda relación de trabajo, sea del sector

---

<sup>26</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 6.076 (Extraordinaria), Mayo 07, 2012.

<sup>27</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 175.

<sup>28</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 91.

<sup>29</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 92.

<sup>30</sup> *Loc. cit.* Artículo 93.

público o sector privado, porque preve las condiciones mínimas en las cuales se debe desarrollarse la misma, Las protecciones que tendrá el trabajador y como participara el empleador en ella. Normativa que se desarrolla por la ley y el reglamento. De igual modo, se complementan por Decreto presidenciales que se mencionarán más adelante en esta investigación, conforme lo preve el artículo 10 de la LOTTT. En tal sentido, este trabajo investigativo abordará las relaciones jurídico laborales del sector privado, que pertenecen al derecho del trabajo y los contratados del sector público, a quienes regula la LOTTT, se citará al final de los Capítulos II y III criterios jurisprudenciales que formaran en cualquier otro caso a los lectores, que tenga relación con este tema.

### 3. Fundamento Legal de las Relaciones de Trabajo

Como se ha señalado anteriormente, los preceptos constitucionales se desarrollan por la ley especial respectiva, en consecuencia, es recomendable destacar según la jurista Bernardoni de Govea, M., en su artículo de la Revista Gaceta Laboral, Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo hizo referencia que la relación de trabajo y el derecho venezolano encuentra sus orígenes en la Ley del Trabajo de 1936, en los siguientes términos:

En efecto, la Ley de 16 de julio de 1936, elaborada por la Oficina Nacional del Trabajo, siendo para entonces su Subdirector Rafael Caldera, con la asesoría técnica de la OIT, a solicitud del Presidente Eleazar López Contreras, **marca sin lugar a dudas el inicio de un período con características muy claras sobre el modelo de relaciones de trabajo del país**, no obstante las reformas que tuvieron lugar en dicho texto legal con el transcurso del tiempo.

Desde entonces, éste se ha caracterizado por un objetivo tutelar más o menos genuino en la regulación de las relaciones individuales de trabajo y una finalidad de control en lo que toca a las relaciones colectivas” (OIT, 1996: 15). <sup>31</sup>(Negritas propias).

---

<sup>31</sup> BERNARDONI DE GOVEA, M. (2011). El Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Consideraciones Generales Sobre la LOT a 20 años de su Promulgación. El Contexto Social, Económico y Político de la Reforma. *Revista Gaceta Laboral*, V.7, N.º1 Maracaibo Abril 2011, con *versión impresa* ISSN 1316-4821. [Revista en línea], fecha de

En tal sentido, con la reforma de la ley de 1936, se prestó más atención en la trascendencia que tenía las relaciones de trabajo, por cuanto fue con esa ley que se estableció las causas del despido justificado y la indemnización por antigüedad como una institución jurídica que debía pagarse únicamente cuando se despidiera a un trabajador sin justa causa, esto marco tendencia que la Organización Internacional del Trabajo en un informe sobre la aplicación del Convenio 158, manifestó:

(...) en Venezuela, caracterice (Sic) al modelo de relaciones de trabajo en el país como un sistema dual, donde se integraron la regulación legal con la convencional producto de las relaciones colectivas, presentándose como un equilibrio entre las tendencias hacia el voluntarismo y la intervención del Estado (OIT, 1996: 17).<sup>32</sup>

Por ello la doctrina ha explicado que la relación del trabajo estaba explícitamente aceptada desde 1936 como relativa al trabajador, y se evidencia en los años sucesivos cuando se incorpora esta concepción en la Ley del trabajo en el Título II. Por cuanto la Relación del Trabajo tiene sus antecedentes en doctrinas que surgieron en Europa y en juristas pensadores como George Scelle y Erich Monitor, desarrollándose posteriormente en América Latina, en la obra de Mario de la Cueva.<sup>33</sup> Que posteriormente, originó una controversia doctrinaria entre los sostenedores de la Tesis contractualista y anticontractualista de la Teoría de la Relación del Trabajo, cuyo fundamento era la relación surgía por la sola incorporación efectiva del Trabajador a la empresa, considerándola de naturaleza asociativa.<sup>34</sup>

En este orden de ideas, la ley vigente, la LOTTT en su artículo 1 consagra que: “regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso

---

Consulta: 30 de marzo de 2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972011000100005](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972011000100005).

<sup>32</sup> *Idem*.

<sup>33</sup> GOIZUETA, N. (2010). De la Relación de Trabajo. En Bernadoni, M. *et.al.*, (2010). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Barquisimeto: Librería J. Rincón, p. 69.

<sup>34</sup> ALFONZO GUZMÁN, R. (2011). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas. Editorial Melvin C. A., p. 83.

producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias (...).”<sup>35</sup> y desarrolló en el artículo 53 la relación de trabajo y en el artículo 55 el contrato de trabajo.

Respecto a la relación de trabajo el legislador en las Leyes del Trabajo anteriores, no fue muy explícito en definirla, se conformó solo con indicar lo que se mantiene en la ley actual, es decir, que: “Es la que se presume entre quien presta un servicio y quien lo recibe,”<sup>36</sup> pudiendo haberlo definido como aquel vínculo jurídico que se da entre la persona que presta un servicio personal, directo, en un jornada legal, por una remuneración y bajo ciertas órdenes impartidas por quien recibe el servicio, lo remunera y da las instrucciones del servicio, creándose recíprocas concesiones entre ambos, con el mayor costo para el que contrata por cuanto deberá velar porque se realice el prestación en condiciones de seguridad, higiene y en un ambiente de trabajo acorde a la actividad que realiza la entidad de trabajo, además de otras obligaciones legales a cumplir.

### **Contrato de Trabajo**

En Venezuela aparece por primera vez la denominación de contrato de trabajo en la Ley del Trabajo de 1928, cuando en el artículo 40, relativo al derecho de los empresarios y patronos de cerrar sus establecimientos si no podían llegar a acuerdo con sus trabajadores sobre el salario, la duración de la jornadas y demás condiciones de trabajo, hace mención que no se podían cerrar: “salvo que esto

---

<sup>35</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 1.

<sup>36</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 53.

estuviera prohibido por los contratos de trabajo que hubieren pactado.”<sup>37</sup>

El legislador venezolano no dio una definición de contrato de trabajo individual como colectivo, desde su aparición en la ley del trabajo de 1928, solo se dedicó a señalar sus elementos en todas las reformas, por ello la doctrina lo ha definido, entre los autores se puede mencionar a Luigi de Lítala quien define al contrato así: “Es, en general, el dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero en la obligación de trabajar, y para el segundo, en la obligación de pagar la merced.”<sup>38</sup> Asimismo, Mario Deveali, citado por Alfonzo Guzmán en su obra *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo* lo define como: “Aquel en virtud del cual una persona se obliga a ejecutar personalmente una obra, o prestar un servicio por cuenta de otra, mediante una remuneración.”<sup>39</sup>

Sin embargo, La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) ha sido diferente, porque el legislador de la LOT (1997 con reforma de 2011), que en el artículo 67, señalaba al contrato de trabajo: “Es aquél mediante el cual una persona se obliga a prestar un servicio a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.”<sup>40</sup> En cambio, en la ley vigente, en el artículo 55 se señaló que: “Es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el

---

<sup>37</sup> ALFONZO GUZMÁN, R. (2007). *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana*. Tomo I. 3ra. Edición. Universidad Central de Venezuela, Caracas.

<sup>38</sup> ALFONZO GUZMÁN, R. (2007). *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana*. Op. cit. p. 407.

<sup>39</sup> *Idem*

<sup>40</sup> Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (2011). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 6024 (Extraordinaria), Mayo 06, 2011.

proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución y esta ley.”<sup>41</sup>

Cuyo artículo se complementa (Bajo la vigencia de la LOT 2011, fue el artículo 68), actualmente con el artículo 56 de la LOTTT, al hacer referencia que obligará a lo expresamente pactado entre las partes y a las consecuencias que de él se deriven según la ley, las costumbres, el uso local, la equidad, y agregó en las convenciones colectivas.

Cuando la ley señala que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, las convenciones colectivas, las costumbre, el uso local, la equidad y el trabajo como hecho social, se refiere según señala Napoleón Goizueta (1999), citado por Martha Coromoto Montilla García, que tales fuentes deberán tenérseles muy en cuenta para los casos en que tenga que precisarse los efectos principales o complementarios del contrato, por lo que la persona que vaya aplicarlo o exigirlo, o a interpretarlo, tendrá que hacerlo en una forma armónica, en el supuesto que la norma no fuese clara y precisa, las dudas deberán resolverse a favor del trabajador, (...).<sup>42</sup>

La legislación laboral da preferencia al contrato de trabajo de duración indefinida o tiempo indeterminado y los contratos a tiempo determinado por el hecho de proceder sólo en los casos previsto en el artículo 64 de la LOTTT, en resguardo de los trabajadores hay una limitación al principio de la autonomía de la voluntad de las partes, debido a que el Derecho del Trabajo es Derecho Social, y la voluntad de contratar en esa modalidad debe expresarse de manera inequívoca, en atención al principio tuitivo, para evitarse que sea aprovechada esta situación en perjuicio o detrimento del

---

<sup>41</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012. *Op. cit.* Artículo 55.

<sup>42</sup> MONTILLA, M. ((2011). *Derecho Laboral y Procesal del Trabajo*. Vadell Hermanos Editores. Caracas, p. 66.

trabajador como débil jurídico y aproveche condiciones laborales inferiores a las legales.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N.º 486, de fecha 23 de mayo de 2012, estableció que en la relación de trabajo, el contrato de trabajo se considera que: “los contratos no tienen efecto sino entre las partes contratantes, no dañan ni aprovechan a los terceros.”<sup>43</sup> Por ello, conforme a la ley, el contrato de trabajo obliga a las partes (Trabajador y entidad de trabajo) a cumplir lo pactado en él, así como a las consecuencias<sup>44</sup> que de él se deriven según la ley, las convenciones colectivas, contratos colectivos, el uso local, la buena fe<sup>45</sup>, la equidad.

El contrato de trabajo del cual se deriva la relación de trabajo entraña un cúmulo de presupuestos o atributos esenciales que permiten su reconocimiento y diferenciación con relación a otros vínculos jurídicos que también consisten en un servicio personal de servicios, porque la naturaleza jurídica del mismo es laboral.

## **1. Requisitos Legales Previstos en la LOTT.**

Para la existencia y validez de todo contrato deben darse los requisitos de forma y de fondo que preve el Derecho común para todo contrato, siendo los de fondo consentimiento, objeto y causa, por cuanto es un contrato sinalagmático perfecto, que se materializa con la voluntad de ambas partes (capaces) y produce recíproca obligaciones. Respecto de los requisitos de forma están previsto en los artículos 58 y 58 de la LOTT, los cuales son: 1)

---

<sup>43</sup> Tribunal Supremo de Justicia. (S.F) Sala de Casación Social N.º 4869, 23/05/2012, (caso: *Gianfranco Laza vs. Constructora Geobraing C.A.*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Mayo/0486-23512-2012-11-393.html>

<sup>44</sup> *Ibidem*. Artículo 56.

<sup>45</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 38.426 (Ordinaria), Abril 28, 2006.

Es escrito; 2) En dos ejemplares se extenderá los originales; 3) Contendrá los nombres, apellidos, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes; 4) Si la empleadora es persona jurídica deberá indicarse los datos correspondientes a su denominación y domicilio, así como la identidad del representante legal; 5) Señalar la fecha de inicio de la relación de trabajo; 6) Señalar si el contrato es a tiempo indeterminado, determinado o por una obra determinada; 7) Tiempo de duración si es a tiempo determinado; 8) Salario estipulado; 9) Lugar en el cual se prestará el servicio; 10) Mención de las convenciones colectivas aplicables; 11) Fecha y hora de haberse celebrado; y 12) Cualquier otro que prevé la ley.

## **2. Tipos de Contrato.**

### **2.1. Contrato a Tiempo Indeterminado**

Se considera que un contrato es a tiempo indeterminado cuando en el mismo no aparezca expresamente señalado el tiempo determinado o la obra determinada, por consiguiente se presumirá que es por tiempo indeterminado toda relación de trabajo<sup>46</sup> salvo las excepciones que establezca la ley. No obstante de ser a tiempo determinado un contrato puede prorrogarse dos o más veces el contrato también por tiempo determinado, sin alterar su condición, entendiéndose que mediaron razones especiales que lo justificaron.<sup>47</sup>

### **2.2. Contrato a Tiempo Determinado**

Son aquellos que regulan relaciones de trabajo de carácter excepcional revestidas de estabilidad propia<sup>48</sup> y las normas que las regulan son de interpretación restrictiva, por ello, deberán contener expresamente que el contrato es para tiempo determinado y concluirá por la expiración del tiempo

---

<sup>46</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 62.

<sup>47</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Op. cit.* Artículo 24.

<sup>48</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* 64.

convenido por las partes y no dejará de ser a tiempo determinado si se prórroga por una vez más, no obstante, no se obliga al trabajador a prestar servicio por un tiempo no mayor a un año. En ellos la estabilidad laboral es durante el tiempo su vigencia, es decir, por el tiempo determinado pactado.

El legislador previó que se celebrara estos contratos por los siguientes motivos permitidos, porque si se hace por otros será nulos los contratos y son:<sup>49</sup> a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio; b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; c) Cuando se trate de trabajadores de nacionalidad venezolana que presten servicios fuera del país; y d) Cuando no haya terminado la labor para la que fue contratado y se requiera todavía sus servicios

Por consiguiente, en el literal d, se puede observar que se incluyó o mejoró con la LOTT, lo previsto en el artículo 26 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 2006, ya que se estableció el supuesto conforme el cual no pierde su condición de contrato a determinado el contrato si se prórroga, considerándose posible entonces, dos o más prórrogas, es decir, ese artículo no es incompatible con la ley, porque la LOT (2011) en su artículo 77 fue muy limitativo.

En consecuencia, cuando una entidad de trabajo celebre un nuevo contrato con el trabajador en el mes siguiente al vencimiento de contrato anterior, se presume a tiempo indeterminado salvo prueba en contrario, de poner fin a la primera relación según quedó establecido en la Sentencia N.º 1186, de fecha 27/10/2010, dictada por la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia en los siguientes términos:

Quando se invoque que el contrato fue a tiempo determinado debe existir una adecuación entre el contrato suscrito y el supuesto de hecho previsto en la norma, pues no basta sólo que se invoque dentro del contrato que el mismo es para una obra determinada o

---

<sup>49</sup> *Ibidem.*

por un tiempo determinado, sino que es indispensable que efectivamente se estructure en el marco de la naturaleza del trabajo contratado, pues en caso contrario, se considerará celebrado por tiempo indeterminado, (...) <sup>50</sup>

En tal sentido, un contrato no perderá su condición de contrato a tiempo determinado, si al expirar su tiempo, se prórroga por razones especiales que justifiquen su prórrogas y excluya la intención presunta de continuar la relación de trabajo del primer contrato.

### **2.3 Contrato de Obra Determinada**

Son aquellos que regulan relaciones de trabajo de carácter excepcional revestidas de estabilidad propia <sup>51</sup> y las normas que las regulan son de interpretación restrictiva, por ello, deberán contener expresamente que el contrato con toda precisión la obra para la cual se contrato al trabajador, por consiguiente, el contrato durará todo el tiempo requerido para la obra y se terminará con la conclusión de la misma o la parte de la obra que le corresponde al trabajador de la obra total proyectada al patrono.

El mismo legislador dejó establecido que en los casos de la industria de la construcción el contrato para obra determinada no pierde su carácter excepcional, sea cual sea el número de contratos sucesivos <sup>52</sup> celebrados para concluir la obra.

---

<sup>50</sup> Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, N.º 1186, 27/10/2010, (Caso: *Marianela González contra PDVSA Petróleos S. A.*). En Zambrano, Freddy. (2011). *Once Años de Jurisprudencia de la Sala de Casación Social y Sala Constitucional en materia laboral*. Vol. II, Editorial Atenea. Caracas, p. 86.

<sup>51</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 64.

<sup>52</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 63.

### **2.3.1 Casos en qué los Contratos de Carácter Excepcional se Convierten en Contratos a Tiempo Indeterminado**

El contrato a tiempo determinado se considerará a tiempo indeterminado sí existe la intención por parte del patrono de interrumpir la relación de trabajo a través de mecanismos que impidan la relación de la relación jurídica.

También, el contrato a tiempo determinado se considerará a tiempo indeterminado cuando vencido el término e interrumpida la prestación del servicio dentro de los tres meses siguientes se celebró un nuevo contrato,<sup>53</sup> salvo prueba en contrario, es decir, que ambas partes demuestren que la intención común de poner fin a la relación de trabajo.

De igual modo, el contrato a tiempo determinado se considerará a tiempo indeterminado cuando vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebró dos prórrogas y no existe adecuación entre el contrato suscrito y los supuestos de hechos previsto en el artículo 64, salvo prueba en contrario, es decir, que las partes involucradas excluyan la intención presunta de continuar con la relación y existan razones que justifiquen las prórrogas.

### **Sujetos de la Relación de Trabajo**

Las definiciones las dio la ley del trabajo vigente y su reglamento, el cual siendo del 2006 se aplica aun, porque en el año 2013, se publicó un reglamento solo respecto de la jornada de trabajo denominado Reglamento de la LOTT, y no regulo con respecto a todo lo demás puntos de la LOTT, en consecuencia, el Reglamento de la LOT (2006), sigue vigente, no hay norma que lo haya derogado y sus disposiciones se aplican mientras no sean incompatibles con la ley del trabajo actual.

---

<sup>53</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Op. cit. Artículo 63.

## 1. El Trabajador.

Puede ser dependiente o no dependiente, de dirección, de inspección o vigilancia.

### 1.1 Trabajador Dependiente:

Toda persona natural que preste servicios personales<sup>54</sup> bajo dependencia a otra persona natural o jurídica, debiendo ser su prestación remunerada.

### 1.2 Trabajador no Dependiente:

Es aquella persona natural que la actividad que realiza no depende de patrono alguno,<sup>55</sup> también se denomina trabajador por cuenta propia y están protegidos por la seguridad social y por el derecho colectivo algunos.

### 1.3 Trabajador de Dirección

El que interviene en la toma de decisiones u orientaciones en la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a los trabajadores o terceros, y puede sustituirlo en todo o en parte en sus funciones.<sup>56</sup>La definición legal de la LOTT, se mantiene a la que existió en la LOT (2011, que reformo la de 1997). Estos trabajadores no están protegidos por la estabilidad laboral, están comprendidos dentro de los casos excluidos o excepciones a esa protección por cuanto textualmente en el artículo 87 *in fine* la LOTT, así lo contempla.<sup>57</sup>

No obstante, la jurisprudencia ha establecido que debe estudiarse cada caso en concreto, porque el nombre del cargo no es suficiente, para considerar que es un trabajador un empleado de dirección, ni tampoco basta

---

<sup>54</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 35.

<sup>55</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 36.

<sup>56</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 37.

<sup>57</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 63.

que se sea representante del patrono, sino que lo importantes es que el trabajador de dirección es quien en sus funciones administrativa comprometen el patrimonio de la entidad de Trabajo en la toma de decisiones u orientaciones.

En tal sentido, la Sala de casación social del Tribunal Supremo de Justicia ha establecido reiteradamente que la calificación del trabajador de dirección dependerá de las funciones que realice, no al nombre que se le asigne al cargo que desempeñe.<sup>58</sup> Aquellos trabajadores a los cuales se les atribuya la categoría de dirección pueden ser despedidos sin justa causa, sin que se produzca, por no gozar del régimen de estabilidad laboral (...).<sup>59</sup> Reiterado criterio anterior en la sentencia N.º 363 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo, cuando señaló que se reitera que los empleados de dirección están excluidos del régimen de estabilidad laboral (...).<sup>60</sup>

En consecuencia, se debe tener precisado que para que un trabajador pueda ser calificado empleado de dirección, debe quedar claro que éste participa en la toma decisiones y no sólo ejecuta y realiza actos administrativos necesarios para cumplir con las órdenes, objetivos y políticas que han sido determinadas previamente por el patrono y los verdaderos empleados de dirección. Cuando el empleado de dirección representa al patrono frente a terceros o frente a los demás trabajadores, debe entenderse que tal acto de representación es resultado de las apreciaciones que él a tomado o en cuya toma participó, y no que actúa como un mero mandatario,

---

<sup>58</sup> Vlexvenezuela.com (S.F.). Sala de Casación Social, Sentencia N.º 0640. (*Tomas Enrique Fernández Guerra vs. Sedna Tech C. A.*). [Documento en línea], fecha de la consulta: 3 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/tags/demanda-despido-injustificado-formato-1027609>

<sup>59</sup> Vlexvenezuela.com (S.F.). Sala de Casación Social, Sentencia N.º 0347. (Caso: *Yelitza Torres Lugo vs. Tarsus Representaciones C. A. y Tek Asociados, S.C.*). [Documento en línea], fecha de la consulta: 2 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/tags/exclusion-de-socios-82012>

<sup>60</sup> Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, N.º 363, 28/03/2014, (Caso: *Marianela González contra PDVSA Petróleos S. A.*). En Zambrano, Freddy. (2014). *Jurisprudencia de la Sala de Casación Social*, Editorial Atenea. Caracas, p. 355.

pues, si bien la condición de empleado de dirección implica un mandato del patrono, aún tácito, no necesariamente, todo mandato implica que detrás del mismo subyace la condición de empleado de dirección.<sup>61</sup>

Efectivamente, la doctrina y la jurisprudencia han concluido que los trabajadores de dirección, son aquellos que tienen facultades de administración, disposición, selección de personal y representación de la entidad de trabajo o patrono, de manera ejecutiva en la toma de decisiones, así como en actos de disposición de su patrimonio. Que participa en la toma de decisiones, en la planificación de las estrategias de producción de la entidad de trabajo, no solamente sustituye a su patrono frente a terceros.

En casos de los gerentes de los bancos, aunque por las horas de trabajo que tienen como jornada, y a que sus cargos se denominan de gerentes, sin embargo, se han estudiado estos casos estableciéndose al respecto que no son empleados de dirección, sino que ellos son empleados que no intervienen en la toma de decisiones sobre la administración de las entidades bancarias, y por ello aunque su denominación del cargo es de dirección en sus funciones no encuadran en el supuesto de hecho previsto en la LOTT, no se les aplica la excepción a la estabilidad.

#### **1.4 Trabajador de Inspección**

Es aquella persona natural que tiene a su cargo la revisión del trabajo<sup>62</sup> de otros trabajadores.

#### **1.5 Trabajador de Vigilancia**

Es aquella persona natural que tiene a su cargo el resguardo, la custodia y la seguridad de bienes,<sup>63</sup> no de personas por ello su jornada de trabajo puede

---

<sup>61</sup> Ediciones Jurisprudencia del Trabajo C. A. (S.F). *Trabajador de Dirección. Concepto Legal*. [Revista en línea], fecha de la consulta: 3 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/tags/exclusion-de-socios-82012>

<sup>62</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 38.

ser de hasta 11 horas diarias, son una excepción a la jornada ordinaria e incluso en su mayoría cumplen jornada nocturna..

## 2. Patrono

Es aquella persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores en virtud de una relación de Trabajo<sup>64</sup>. En caso de ser persona jurídica puede llegar a integrar ese patrono un grupo de empresa<sup>65</sup> cuando este sometida a una administración común.

### Formas de Terminación de la Relación de Trabajo

La relación de trabajo, ese vínculo trabajador empleador puede concluir por retiro voluntario del trabajador de forma espontánea y sin coacción,<sup>66</sup> o por despido del trabajador por la voluntad unilateral del patrono,<sup>67</sup> en este último caso hay que distinguir que si se trata de trabajadores que no tienen ninguna estabilidad como ocurre con los trabajadores con menos de un mes de trabajo o lo trabajadores de dirección, se da el despido por las causas que establece la LOTTT en su artículo 79, sin que se realice un procedimiento previo por ante la Inspectoría del Trabajo.

Asimismo, hay que destacar que también puede concluir la relación de trabajo si se venció la duración del tiempo del contrato a tiempo determinado y no se renovó el mismo, sin que se deba realizar procedimiento administrativo previo alguno. De igual forma acontecerá, cuando se concluya la elaboración de la obra para la cual se contrató al trabajador, aunque se haya prorrogado el contrato porque la obra requirió algo más, finalizará la

---

<sup>63</sup> *Loc. cit.*

<sup>64</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 40.

<sup>65</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Op. cit.* Artículo 22.

<sup>66</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 78.

<sup>67</sup> *Ibidem.* Artículo 77.

relación de trabajo sin que se deba realizar procedimiento administrativo previo alguno ante Inspectoría del Trabajo.

Ahora bien, distinto ocurre sí la relación de trabajo en los casos de contrato a tiempo determinado dentro del tiempo de duración del contrato; o en los contrato de obra sin que se haya concluido la misma, así como en los casos de los demás trabajador con contrato a tiempo indeterminado o protegidos de inamovilidad actualmente por la ley y los decretos de inamovilidad; no concluye por retiro voluntario del trabajador, sino por causa justificada de despido, en estos casos se debe realizar el procedimiento administrativo de solicitud de autorización de despido y calificación de falta ante la Inspectoría del Trabajo, de acuerdo a lo consagrado en el artículo 422 de la LOTTT, que se explicará en el Capítulo III de esta investigación.

## **1. Causas de Despido Justificado**

Serán los siguientes hechos de acción u omisión del trabajador los motivos de su despido.

a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa; c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella; d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral; e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo; g) Perjuicio material causado

intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias; h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento; i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; j) Abandono del trabajo; y k) Acoso laboral o acoso sexual.

### **1.1 Casos de Abandono del Trabajo**

El legislador estableció tres supuesto de hechos

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas laborales del lugar de su trabajo, sin permiso del patrono o de quien lo represente;

b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. Pero no lo será cuando la negativa del trabajador sea a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y

c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la Obra.

## **2. Por Voluntad de las Partes Contratantes**

En este orden de ideas, se hace necesario acotar que la relación de trabajo también puede culminar por voluntad de ambas partes o mutuo disenso,<sup>68</sup> es decir, el trabajador y el patrono no quieren continuar teniendo

---

<sup>68</sup> Ibidem. Artículo 76.

una relación laboral, no quiere tener vínculo alguno por más tiempo por motivos personales o enemistad.

### **3. Causas de Retiro Justificado del Trabajador**

De igual modo, puede darse por un retiro justificado del trabajador motivado por hechos, acciones u omisiones del patrono, sus representantes o de su familia, entre las cuales la ley señala las siguientes.

a) Falta de probidad; b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella; c) Vías de hecho; d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él o ella; e) La sustitución de patrono cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses; f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo; g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; h) Acoso laboral o acoso sexual; i) En los casos que el trabajador haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo; y j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

#### **3.1 Despido Indirecto:**

Se puede poner de manifiesto y dará razones de un retiro justificado del trabajador y tendrá derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización y para configurarse se deben dar lo siguientes supuestos de hechos:

a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con

la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta;

b) La reducción del salario;

c) El traslado del trabajador a un puesto inferior;

d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y

e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo, un ejemplo que puede dar esta investigadora es el hecho que a un trabajador se le otorgue formalmente su ascenso pero no se le ubica en el cargo para el cual se le ascendió, sino se le deja realizando las mismas funciones del cargo de menor rango.

### **3.1.1 Casos que no se consideran despido indirecto.**

a) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa días;

b) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original después de haber desempeñado temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta días, un puesto superior por falta del titular o de la titular de dicho puesto; y

c) El traslado temporal de un trabajador o trabajadora, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa días.

#### **4. Por causas Ajenas a la Voluntad de las Partes**

Finalmente, la relación de trabajo puede terminar ocasionalmente por causas ajenas a la voluntad de las partes,<sup>69</sup> como sería la muerte del trabajador, la muerte del patrono si con ello se extingue el vínculo laboral, sustitución del patrono por venta de su empresa, ya que responde por los derechos laborales de ese trabajador, ya que pasa a ser solidariamente responsable hasta la fecha de la sustitución del patrono,<sup>70</sup> incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador, quiebra inculpable del patrono, los actos del poder público y la fuerza mayor.<sup>71</sup>

#### **La Inamovilidad Laboral y la Estabilidad Laboral**

##### **1. Definición de Estabilidad Laboral e Inamovilidad Laboral**

La doctrina en el Jurista Alfonso Guzmán, R. en su obra Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo ha dado una definición de la estabilidad en términos latos, expresando que: “consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo, y que puede ser considerada desde dos puntos de vista: a) Estabilidad absoluta o propiamente dicha y b) Estabilidad relativa o impropia.”<sup>72</sup>

La Estabilidad es un derecho social y humano, que asegura la permanencia y continuidad en la labores que se desempeñan en el empleo, por ello se aplica a todas las relaciones laborales de todas las actividades reguladas por la Ley del Trabajo.

##### **2. Tipos de Estabilidad**

La estabilidad puede ser de dos tipos: absoluta y relativa.

---

<sup>69</sup> Idem.

<sup>70</sup> Ibidem. Artículo 68.

<sup>71</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Op. cit.* Artículo 39.

<sup>72</sup> ALFONZO GUZMÁN, R. (2011). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas. Editorial Melvin C. A., p. 305.

## **2.1 La Estabilidad Relativa o Impropia**

Estuvo contemplada en la Ley del Trabajo de 1990, en el Título II, Capítulo VII, de los artículos 112 al 126, y se ratificaron en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en el mismo articulado.

La Estabilidad Relativa por el Dr. Fernando Villasmil Briceño, citado en la Sentencia N° 872, de fecha 14/02/2011, dictada por el Juzgado Superior del Trabajo del Circuito Laboral de la Circunscripción Judicial del estado Zulia; es definida como: “Es aquella que envuelve, una prohibición de despidos injustificados, pero que autoriza al empleador para efectuar despidos sin justa causa, mediante el pago al trabajador de una indemnización especial.”<sup>73</sup>

El jurista Rafael Alfonso Guzmán a la Estabilidad Impropia la define como: “Aquella que origina tan solo derechos económicos a favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables al patrono.”

## **2.2. La Estabilidad Absoluta, Propia o Inamovilidad**

Estuvo contemplada en la Ley del Trabajo de 1990, en el Título II, Capítulo VII, Sección Tercera, de los artículos 127 y 128, y se ratificaron en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en el Título VII, Capítulo II, Sección Tercera, de los artículos 427, 449, 450, 452, 453 y 454, 458, 506. Protecciones que se ratificaron en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en el mismo articulado.

La doctrina representada por el Goizueta. N., la estabilidad absoluta la define:

El derecho que tiene el trabajador de permanecer en el empleo mientras sea plenamente capaz de laborar (hasta que sea jubilado o se incapacite), vale decir, a no ser despedido si no media justa

---

<sup>73</sup> ZAMBRANO, F. (2011). *Once Años de Jurisprudencias de la Sala de Casación Social y Sala Constitucional en Materia Laboral*. Vol. II. Atenea. Caracas, p.165.

causa o justificado motivo, previamente establecido en la Ley, debidamente comprobado y calificado por la autoridad competente y a ser reintegrado a su puesto de trabajo con pago de los salarios correspondientes, en caso de despido injusto.<sup>74</sup>

En este orden de ideas, es de suma importancia para la investigadora que los lectores tengan bien clara la diferencia entre la estabilidad laboral y la inamovilidad antes de entrar a abordar sus definiciones, serán iguales o diferentes, perseguirán el mismo fin o efectos, será la misma figura de estabilidad pero absoluta, ya que solo así no podrá haber confusión y se puede comprender lo desarrollado con más profundidad en el Capítulo III.

### **3. Diferencias entre la Estabilidad Laboral e Inamovilidad Laboral en la Legislación Venezolana**

#### **3.1 Según el ámbito de protección:**

- La estabilidad es genérica, es decir, es un derecho de permanencia que tiene todo trabajador, siempre y cuando no se trate de trabajadores con menos de un mes en el trabajo y de dirección; en tal sentido, esta protección la garantizará el estado y ha sido consagrado desde hace muchos años en el ordenamiento jurídico venezolano como un derecho del trabajador y como una garantía, para que pueda permanecer en su lugar de trabajo mientras realice su labor con buena fe y sin incurrir en causas justas o motivos que justifiquen la terminación de la relación laboral;

- La inamovilidad en el trabajo, por el contrario, no va dirigido a todos los trabajadores sino que va dirigida a unos trabajadores específicos que tienen unas condiciones especiales o determinadas, que los hace merecedores de

---

<sup>74</sup> GOIZUETA, N. (2010). De la Relación de Trabajo. En Bernadoni, M. *et.al.*, (2010). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Barquisimeto: Librería J. Rincón, p. 134.

ser protegidos por un fuero y entre ellos están: fuero sindical, fuero maternal, fuero paternal y fuero de seguridad e higiene.

### **3.2 Según la autoridad competente para conocer del despido**

- En la estabilidad, el patrono debe participar el despido de su trabajador sin previa autorización ante los Juzgado de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo que sea competente por el territorio sobre las causas que justifiquen el despido, es decir, se lleva a cabo en sede judicial y se tramita por el procedimiento especial previsto en los artículos 89 al 91 de la LOTTT, que es una réplica del procedimiento de estabilidad de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de los artículos 187 al 192, inclusive, que fue derogado conforme lo prevé el artículo 562, Disposición Derogatoria Primera.

- En la inamovilidad el patrono no puede despedir al trabajador hasta que agote el procedimiento administrativo de solicitar autorización para despedirlo ante la Inspectoría del trabajo desconcentrada del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, se lleva a cabo en sede administrativa, y se tramita por el procedimiento especial previsto en los artículos 421, a 425 de la LOTTT.

### **3.3 Según la duración del contrato de trabajo**

- La estabilidad será para los trabajadores con un contrato a tiempo determinado o con contrato para obra determinada, por el tiempo que duración del contrato o la obra a elaborar, siempre y cuando el trabajador realice su labor con buena fe y sin incurrir en causas justas o motivos que justifiquen la terminación de la relación laboral. Pero para los contratos a tiempo indeterminados no hay lapso determinado de duración, es decir, en los contratos que se presumen a tiempo indeterminado la estabilidad será por mucho tiempo, mientras que en los contratos a tiempo determinado u

obra determinada la estabilidad es por un tiempo cierto, más corto, siendo relativa la estabilidad.

- En la inamovilidad la protección dura según el fuero del que se trate, en el caso del:

a) Fuero sindical, que es un fuero otorgado para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía del ejercicio de la funciones sindicales, por el tiempo que dure el trabajador como representante o directivo en el sindicato desde su elección hasta tres meses después del vencimiento del cargo para el cual fue electo; los trabajadores que conformen un sindicato, notificado por el Inspector desde la notificación hasta su registro formal, que no podrá exceder de tres meses, los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación desde la notificación de su adhesión al Inspector hasta su registro; los trabajadores interesado en la negociación colectiva por un lapso de 180 días prorrogables por 90 días más; los trabajadores de la empresa en elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria hasta el día de la elección, que no podrá exceder de dos meses; los trabajadores involucrados en el conflicto colectivo mientras el mismo dure, todos ellos protegido mientras dure esas circunstancias.

b) En el caso del fuero maternal está determinado ciertamente el tiempo de protección y es desde que se verifique el estado de gravidez hasta dos años después del parto, temporal ese régimen especial.

c) El fuero paternal desde el momento en que se certifique por el médico del embarazo de la pareja hasta dos años después del parto.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). *Op. cit.* Artículo 9.

- d) La Discapacidad o enfermedad de alguno de los hijos, la cual sería un caso excepcional, que no dura por poco tiempo, es indefinida, por la vida del hijo.

### 3.4 Según el grado de protección

La estabilidad cuando se señala en la norma, es para hacer referencia a la estabilidad relativa.

La inamovilidad cuando se menciona en la ley o decreto está haciendo referencia a la estabilidad absoluta, según se evidencia de la opinión de los doctrinarios, ya que Garay Juan y Garay Miren, en la Ley del Trabajo comentada, cita que según: “La doctrina señala que existen dos tipos de estabilidad: la absoluta que equivale a la inamovilidad.”<sup>76</sup> Asimismo, el Dr. Carmona, José en su obra *La Inamovilidad Laboral y la Estabilidad Relativa en Venezuela* explica que: La estabilidad absoluta denominada inamovilidad origina a favor del sujeto que la goza, el derecho a permanecer en el puesto de trabajo y por lo tanto ser reincorporado por su patrono sin autorización para ello, (...).<sup>77</sup>

Como puede evidenciarse de las citas realizadas la inamovilidad es la estabilidad absoluta y puede ser ampliada por el Ejecutivo según el artículo 94 de la LOTTT, lo que ha ocurrido en el país desde 2002 hasta diciembre de 2018, fecha de finalización de la vigencia del Decreto de Inamovilidad actual dictado en diciembre de 2015.

---

<sup>76</sup> Garay, J. y Garay, M. (2012). *Ley del Trabajo comentada y con casos prácticos*. Caracas, Ediciones Juan Garay, p. 75.

<sup>77</sup> CARMONA, J. (2016). *Inamovilidad Laboral y Estabilidad Relativa en Venezuela*. San Cristóbal, Lito Formas C.A., p. 5.

### **3.5 Según su regulación**

- La estabilidad cuando se señala en la norma, es para hacer referencia a la estabilidad relativa, y ella fue la regla desde el año 1974 hasta el 04 de mayo de 2012.

- La inamovilidad cuando se menciona en la ley o en el decreto presidencial, se está haciendo referencia a la estabilidad absoluta, la cual en principio fue la excepción a la regla, porque solo opera para los casos previsto en el artículo 420 de la LOTTT, y en el numeral 6° de esa norma, se encuadra los decretos presidenciales que establecen una inamovilidad especial y el delegado de prevención de artículo 44 de la LOCYMAT. Sin embargo, con la LOTTT, paso a ser la regla la estabilidad absoluta según la opinión de varios juristas, doctrinarios entre ellos, el Dr. Omar Mora.

## **4. Semejanzas de la Estabilidad Absoluta y Estabilidad Relativa en la Legislación Laboral**

Tienen su fundamento en principios y normas de rango constitucional, de estricto orden público, basadas en la irrenunciabilidad de los derechos laborales de los trabajadores, sin discriminaciones.

## **5. Importancia de la Estabilidad Laboral**

En este orden de ideas, se puede hacer énfasis en que lo relacionado con la permanencia de un trabajador en su puesto de trabajo, es de gran interés para quienes se encargan de planificar o tomar las medidas tendentes a la producción de bienes y servicios en un país, como para las gerencias de recursos humanos de una entidad de trabajo y por ello, para el mercado laboral de todo el mundo, ya que el desempleo genera aumento de las estadísticas de desempleo y problemas de carácter social, en la sociedad y dentro del grupo familiar; igualmente en la producción de un Estado y pone

en estado de cesantía a un trabajador en la Seguridad Social y activa el régimen de protección del paro forzoso.

Aunque sea por las circunstancias económicas que en Venezuela se han venido presentando en su economía como la recesión, la devaluación de moneda, el control cambiario, medidas económicas inadecuadas, baja en las exportaciones y aumento de la importaciones, entre otras. Ello lleva a que las entidades de trabajo para poder sobrevivir o soportar la crisis disminuyan costos y para ello, acuda a su capital humano, a reducir empleados, ya que como señala Pico Gonzalo y otro, en la revista académica *Universidad Ciencia y Tecnología*: “Se han visto obligadas a disminuir de manera considerable el volumen de sus actividades, motivo por el cual han tenido que implantar programas de reducción de costos y tomar las medidas necesarias para ello, la reducción del personal.”<sup>78</sup>

En tal sentido, razones de orden político, económico, social y laboral han motivado la intervención por parte del Estado con sus políticas, entre ellas las medidas reglamentarias del Poder Ejecutivo a través de los Decretos de Inamovilidad que desde el mes de abril de 2002,<sup>79</sup> hasta el mes de diciembre de 2018, han regulado los despidos con el fin de proteger a los trabajadores y disminuir los efectos que en ellos ocasionan las decisiones de reducción de personal tomadas por la gerencia empresarial,<sup>80</sup> estableciendo de manera precisa los requisitos, condiciones y procedimientos de obligatorio cumplimiento que se necesitan para poder llevar a cabo acciones.

---

<sup>78</sup> PICO, G. y CORREDOR RINCÓN, E. (2006) Decreto de inamovilidad laboral y su aplicación por parte de la gerencia en Venezuela. *Revista Universidad Ciencia y Tecnología*, con *versión impresa* ISSN 1316-4821. [Documento en línea], fecha de Consulta: 28/03/2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212006000200008&lang=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212006000200008&lang=es)

<sup>79</sup> Juris Line (2011). Efectos de la Inamovilidad. *Revista Jurídica*. [Documento en línea], fecha de Consulta: 01/04/2018. Disponible en: <http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf>.

<sup>80</sup> *Ibidem*.

De todo lo anteriormente expuesto se concluye que las relaciones de trabajo se conforman entre el trabajador y patrono, como persona natural o persona jurídica, denominada en la LOTT, entidad de trabajo, en una relación jurídica de naturaleza laboral en la prestación del servicio, bajo condiciones de dependencia y sin discriminación, a cambio de una remuneración que le permita al empleado satisfacer sus necesidades personales, familiares y llevar una vida decorosa, y para que eso perdure en el tiempo, se creó la estabilidad en el trabajo. Esta estabilidad existía en la CN (1961), se desarrolló en la LOT (1936) a medias, porque no estableció procedimiento alguno; fue hasta el reglamento de 1973, que se creó el procedimiento administrativo, que luego se concentra toda la normativa dispersa en la LOT (1990). Esa estabilidad es un derecho pero también una garantía.

Se distingue una variedad de contratos y de trabajadores, por ello hay distintas relaciones de trabajo, pero todas tienen unos parámetros mínimos conforme a los cuáles deben desarrollarse, para los cuáles según las condiciones del contrato regirá la estabilidad relativa o la absoluta, según los supuesto de hecho en los cuales se encuentre el trabajador. Pero desde el año 2002, esa estabilidad se ha venido reforzando con una inamovilidad especial derivada de los decretos presidenciales.

## CAPITULO II

### LOS FUEROS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

La mujer como criatura creada por Dios, tiene un papel trascendental en este universo, a través de ella se manifiesta la vida, por medio de la procreación, contribuye con la reproducción de la especie humana, la multiplicación de las generaciones. Tiene el rol de hija, hermana, tía, amiga, madre, abuela, esposa y trabajadora, sin contar las facultades que como madre desarrolla para edificar su hogar. Siendo de estos roles el de trabajadora y futura madre o el estado de gravidez o madre sustituta para llegar a ser adoptiva, los casos que tendremos que considerar al explicar la inamovilidad, la cual se ha establecido en la legislación porque "...el fuero maternal trasciende los intereses de la mujer trabajadora para abarcar los de la familia y, más concretamente, los del hijo nacido o que está por nacer."<sup>81</sup>

En este orden de ideas, también hay que tomar en consideración que la función procreadora de la familia no es una tarea que la mujer puede lograr sola, requiere de un compañero masculino, heterosexual para lograr ese fin, además, que la ley venezolana es tradicional y conservadora, (Sin importar que exista desde hace varios años avances científicos para la procreación como la reproducción asistida o in vitro). Sin embargo, el constituyente de 1999, se modernizó cuando señaló en el artículo 76 de la CRBV, norma suprema, que la maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o padre.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup>Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. N.º 609, 10/06/2010, (Caso: *Ingemar Leonardo Arocha Rizales*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/609-10610-2010-09-0849.html>.

<sup>82</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º5.453 (Extraordinaria), Marzo 24, 2000.

En tal sentido, para proteger la familia y se materialice los efectos o los beneficios que las diversas leyes han establecido en el territorio venezolano, en la persona del padre trabajador dependiente y de la madre trabajadora dependiente, que experimentará ser madre o padre, debe ser demostrado el supuesto de hecho de la paternidad y la maternidad, con la prueba de la partida de nacimiento del niño o niña, una vez se produzca el acontecimiento del parto, para que goce de los derechos que les permite el desarrollo pleno y efectivo de sus miembros, con los permisos o licencias.

Efectivamente, el despido de un trabajador titular de estos regímenes especiales o fueros, afecta negativamente al grupo familiar por la pérdida del empleo del padre o la madre, quien es corresponsable de manera compartida e igualitaria, por mandato constitucional, en la satisfacción de las necesidades básicas de los suyos. En efecto, el despido del padre y esposo, o concubino o viudo de ser el caso con el parto de su pareja, causa un desajuste en los ingresos familiares con los cuales se debe contribuir al pago de los gastos básicos y necesarios para el sustento familiar, y la LOTTT, para evitar que esto ocurra regula la Protección de la Familia en el Proceso Social Trabajo. Orientada a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales, para el desarrollo integral de las familias de los trabajadores, en relación de dependencia del sector privado y del sector público, ya que estas normas se aplican a los funcionarios públicos por disposición del artículo 6 de la LOTTT, respecto de los fueros, por cuanto los ordenamientos especiales no prevén los beneficios laborales de protección familiar consagrados en esta ley.

En este orden de ideas, en ese capítulo o sección la ley contempla la protección de la salud de la mujer, así como de la mujer embarazada, para ese fin prohíbe todo tipo de discriminación basada en exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar el embarazo, a los fines de impedirle su ingreso a un empleo, salvo que quiera desempeñarse en un lugar de

condiciones especiales en donde se pretenda proteger su salud con antelación como por ejemplo trabajar en un laboratorio científico.

Asimismo, le faculta a la trabajadora embarazada a negarse a realizar cualquier tipo de actividad o tarea que ponga en peligro su vida, el desarrollo de su embarazo o del niño que está por nacer. Pero, si ocupa un cargo cuyo desempeño pone en peligro su embarazo, en el que se presuma que las condiciones de trabajo afectan el desarrollo normal del feto, debe ser trasladada de su puesto de trabajo a otro. Como ocurre con las operadoras de los equipos de rayos X, las trabajadoras en laboratorios, las atletas profesionales, las que trabajan en mina, entre otros. En consecuencia, tendrá que ser trasladada o reasignarla a otra tarea, sin que pueda rebajarse el salario o sus condiciones.

Igualmente, esta ley busca del bienestar familiar contemplada la protección de la maternidad y apoyo a los padres, la protección especial o inamovilidad por fuero paternal o maternal, la lactancia, la licencia de paternidad, el descanso por adopción, la unión de las vacaciones a la licencia de paternidad o maternidad, la protección especial en caso de discapacidad o enfermedad de los hijos, asistencia familiar inclusión social, estímulos al turismo, deporte, recreación y la educación inicial, todo ello, abarca la protección de la familia en el proceso social trabajo, y esta investigación tiene por objeto la protección especial o inamovilidad por fuero paternal y maternal.

A todo evento, para no pasar por alto una realidad existente en el país, hay muchas personas homosexuales (gays o lesbianas), por ello, fue presentada por la comunidad gay o la comunidad homosexual ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, por varios ciudadanos con motivo de los intereses colectivos y difusos, la pretensión que se les reconozcan sus derechos a cambiar de nombres y de género, invocando el

derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad con esa novedosa decisión la Sala Constitucional atiende las expectativas postergadas de la población de sexo diverso, mediante sentencia N° 399, del 01 de junio de 2017, la Sala admitió una acción innominada de naturaleza constitucional,<sup>83</sup> y esto evidencia que puede ocurrir que se tenga como empleado a un hombre y después se cambie identidad y género a femenino, si lo permite el Tribunal Supremo de Justicia al decidir al fondo la acción presentada.

Igualmente, se observó otra situación, fue planteada acción de amparo contra sentencia de un Juzgado Superior del Circuito de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, por haber declaró inadmisibile la acción de amparo constitucional contra otra sentencia del tribunal de primera instancia, por cuanto decidió demanda no favorable para la parte, en la que pretendía el reconocimiento de la maternidad de la mujer que se había casado con otra mujer en Argentina y una de ellas tuvo un hijo, por medio de reproducción asistida (Con óvulos de la otra). Esa pretensión fue el reconocimiento de la maternidad de la otra mujer que no tuvo el embarazo y que murió, con la finalidad de que pudiera heredar en esa sucesión su hijo, siendo declarado con lugar el amparo por la Sala Constitucional y se ordenó la inscripción con los dos apellidos de ambas madres, en el Registro Civil, con tal condición, y la nacionalidad venezolana del mismo e incluirlo en la sucesión y declaración en el Seniat.<sup>84</sup>

En este orden de ideas, en la práctica existen familias de parejas homosexuales, constituidas al margen del Derecho Común, siendo este criterio jurisprudencial de diciembre de 2016 y vinculante, es una protección de la jefatura de ese tipo de familia y de sus hijos, con lo cual se percibe que

---

<sup>83</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional sentencia N.º 399, de fecha 01 de junio de 2017. [Documento en línea], fecha de consulta: 16 de marzo de 2018. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/199526-399-1617-2017-17-0413.HTML>

<sup>84</sup> *Op. cit.*

esta situación traerá incidencia en la materia laboral, y tendrá que equipararse en un futuro a los padres homosexuales como sujetos de derechos acreedores de los efectos de los fueros laborales, con la partida de nacimiento e incluso esta situación que de darse en otro caso similar, puede hacer a algún hijo acreedor de las prestaciones sociales de estas madres que se hacen madres con los óvulos de otras, es decir, homoparentales.

En la LOTTT, están por ahora excluidos, notándose en esta investigación que tendrá que ampliarse a ellos, si se demuestra su condición de madre sin haber dado a luz al hijo sino por haber aportado los óvulos, según sea el caso, porque se reconoce la jefatura homoparental y la inclusión de los apellidos de las madres en el hijo. Esta situación se menciona a modo de referencia siendo el derecho laboral un derecho progresista, social, y no se profundiza sobre el tema por no ser esta investigación de procreación y filiación propiamente dicha, pero son situaciones que en un futuro mediano ampliará los efectos de los fueros a parejas homosexuales, por este precedente que existe, al acreditarse la maternidad con la partida de nacimiento, aunque no haya tenido el embarazo una trabajadora homosexual como si fuera el padre, hubo reproducción asistida. Incluso, sí vamos más allá puede una mujer aportar sus óvulos para una reproducción asistida para otra mujer que heterosexual, entonces, ahí debería mantenerse el criterio de los dos apellidos en la partida de nacimiento y por ello las dos son la madre.

Ahora bien, siendo los beneficios en cuestión resultado de la inamovilidad o estabilidad absoluta que por varios años se ha aplicado en el Derecho laboral venezolano y en otras legislaciones, se desarrolla en este capítulo el origen de la estabilidad, los fueros con especial tratamiento en el de maternidad y paternidad, los efectos y las consecuencias para las partes de la relación jurídica laboral de que se trate.

## **Evolución Histórica de los Antecedentes de la Estabilidad**

### **Laboral Relativa en la Legislación Venezolana**

En Venezuela antes de la actual Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, se encontraba en vigencia en la cúspide de la pirámide de Kelsen del ordenamiento jurídico venezolano, la Constitución Nacional de la República de Venezuela de 1961, que en el Capítulo IV, de los Derechos Sociales, en el artículo 88 estableció lo siguientes: La ley adoptará las medidas tendentes a garantizar la estabilidad en el trabajo, (...).<sup>85</sup> En tal sentido, la estabilidad legal como derecho existía para esa época, lo cual indica que sus orígenes son remotos y las leyes laborales la desarrollaron en beneficio de los trabajadores y ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo, porque la estabilidad relativa es la regla en la ley.

De la revisión doctrinaria se verificó que la Organización internacional del Trabajo (OIT), creó en el año 1982, el Convenio 158, relativo a la terminación de la relación del trabajo,<sup>86</sup> suscrito por Venezuela según Ley Aprobatoria publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N.º 33.170, de fecha 22 de febrero de 1985, que se encuentra en vigor, y al mismo se adaptó la Ley del trabajo de 1990, promulgada el 20 de diciembre del mencionado año, publicada en la Gaceta Oficial N.º 4240, Extraordinaria, que rigió inicialmente de forma parcial, hasta que el 1º de mayo de 1991, entro en vigencia totalmente, constituyendo un compendio de las normas laborales dispersas, pues concentró en 665 artículos, casi toda la legislación dictada desde 1936<sup>87</sup> entre las que se encuentra las disposiciones de la Ley Contra Despidos Injustificados del 8 de agosto de 1974 y su reglamento del 19 de noviembre de 1974.

---

<sup>85</sup> Constitución de la República de Venezuela. (1961). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 6024 (Extraordinaria), Enero 23,1961.

<sup>86</sup> Ley aprobatoria del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (1985) Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 33.170 (Ordinaria), Febrero 22,1985.

<sup>87</sup> ALFONZO GUZMÁN, R. (2011). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Décimoquinta Edición. Caracas. Editorial Melvin C.A., p. 47.

En consecuencia, la Ley del Trabajo (1990), desarrolló la garantía constitucional y armonizó la legislación nacional al Convenio 158 de la OIT, y entre las más trascendentales innovaciones desde el punto de vista económico en beneficio del trabajador se encuentra: “a) La universalidad de la estabilidad, con derecho a reenganche, para todos los trabajadores permanentes con más de tres meses de servicio, con excepción de los de dirección, temporeros, eventuales, domésticos y de patronos con menos de 10 trabajadores.”<sup>88</sup> Aunque no hace distinción expresa de estabilidad relativa y estabilidad absoluta, situación que fue resuelta por la Doctrina.

Igualmente, se destaca que jurídicamente innovó en: “La incorporación de algunas relaciones especiales del trabajo no incluidas en el reglamento de 1973, como las propias del transporte aéreo, lacustre, fluvial y marítimo; de los trabajadores motorizados de los minusválidos, de la mujer y la familia.”<sup>89</sup> En tal sentido, esta ley fue la más significativa en la legislación del trabajo, ya que fue una ley completa, que derogó las leyes especiales (Entre esas leyes la Ley Contra Despidos Injustificados de 1974 y el Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados de 1975, normativas que protegía a todos los trabajadores contra despidos injustificados)<sup>90</sup> y la incorporó en su texto normativo, siendo parcialmente reformada el 19 de junio de 1997, en lo relativo al salario y sus indemnizaciones de antigüedad y preaviso.<sup>91</sup> Posteriormente, reformada en el año 2011, en lo relativo a los conserjes, ya que derogó los artículos 282 al 290 y corrió la numeración del articulado, con la promulgada ley especial de los trabajadores residenciales, manteniéndose el resto del artículo en contenido igual.

---

<sup>88</sup> *Ibidem*, p. 48.

<sup>89</sup> *Ibidem*, p. 47

<sup>90</sup> Ley contra Despidos Injustificados (1974). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 30.468, (Ordinaria), Agosto 08, 1974.

<sup>91</sup> *Ibidem*, p. 49

Por ello en el Título I, Normas Fundamentales, Capítulo VII, la estabilidad estaba solamente contemplada en un artículo, el 112 de la LOT (2011), cuando señalaba:

Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

**Parágrafo Único:** Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.<sup>92</sup>

Fue una norma que únicamente señalaba que existía una protección y un privilegio, pero en él no define lo que se entiende por estabilidad, lo cual fue definido por la doctrina y se ocupó de distinguir entre estabilidad relativa y absoluta. Aunque el régimen previsto por la Ley, tenía como finalidad proteger al trabajador de ser despedido sin justa causa, sin embargo, en el mismo no se garantizaba su reincorporación a su puesto de trabajo, porque la ley previó en el artículo 125 de la LOT (2011), la indemnización que debía pagar el patrono en caso de despido injustificado, por persistir en el mismo, es decir, uso medios indirectos el legislador, sanciones económicas para evitar despido sin justa causa, que usaba el patrono como forma de libertarse de los trabajadores que no quería tener en su empresa.

Posteriormente, en el año 2012, se reforma la ley, por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), caracterizándose por ser la ley más protectora, que contempla la estabilidad y la inamovilidad en el trabajo, es decir, los dos tipos de estabilidad, de forma específica, sin confusiones. Agrupa en el artículo 420 los trabajadores beneficiarios de la inamovilidad, que antes estaban dispersos en la Ley Orgánica del Trabajo

---

<sup>92</sup> Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (2011). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 6.024, (Extraordinaria), Mayo 06, 2011.

(1990, 1997 y 2011), pero no se incluye nada nuevo que no existiera en aplicación en la práctica

Además, precisa los procedimientos a llevarse a cabo en cada caso y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, rigidizó los despidos y estableció un Sistema de Estabilidad Absoluta. Porque antes no existía en la Ley un artículo que la contemplará, especificará y clasificará los supuestos de inamovilidad, solamente el artículo 127 de la LOT (2011) estableció que el procedimiento de calificación de falta de los trabajadores amparados de inamovilidad por los Título VI (Maternidad) y VII (Fuero sindical) de esa Ley, que regiría por las normas especiales que le conciernen,<sup>93</sup> sin señalar cual procedimiento allí, lo vino a complementar con el artículo 384 *in fine, ejusdem*, es decir, el previsto en el Capítulo II, Título VII, en el Capítulo del Sindicato, que al revisar se ubicaba en la Sección Sexta.

No obstante, según esta investigadora la cual se atreve humildemente a emitir su opinión, la LOTT no hizo que se cambiará de Sistema de Estabilidad de relativa a absoluta por la supresión del contenido del aludido artículo 125 de la LOT (2011). Lo que realizo la comisión que elaboro al LOTT, fue la compilación de las normas nuevamente dispersas en la legislación laboral, como aconteció con la LOT(1990), ya que en el artículo realizó una especificación de la estabilidad relativa y en otro articulado la estabilidad absoluta, la cual que ya existía en la praxis, lo distinto ha sido la continuidad de los decretos de inamovilidad especial desde el 01° de mayo 2002 hasta el 28 de diciembre de 2018, fecha hasta la cual tiene vigencia el último decreto.

---

<sup>93</sup> Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (2011). Op. cit. Artículo 127.

Se dice que estableció porqué anteriormente la Ley Orgánica del Trabajo, como se señaló *ut supra* en un solo artículo mencionaba la estabilidad porque así se denominaba el Capítulo, pero no se dedicaba a especificarla, definirla y señalar expresamente su finalidad, tipos y efectos, se deducía de su interpretación gracias a la ayuda de la Doctrina.

## **Fundamento Internacional, Constitucional y Legal de la Estabilidad Laboral en la Legislación Venezolana**

### **1. Fundamento Internacional**

Los convenios internacionales de derechos humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, suscrito, y ratificado por Venezuela se incorporan al bloque de la constitucionalidad, y tienen plena vigencia y validez de conformidad con el artículo 23 de la Constitución de la República de Venezuela, el cual señala que: Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.<sup>94</sup>

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Terminación de la Relación de Trabajo, de fecha 22/06/1982, que entro en vigor en fecha 23/11/1985, fue ratificado por Venezuela en fecha 06/05/1985 y se encuentra en vigencia,<sup>95</sup> siendo adaptada la legislación laboral desde entonces a él. Por ello, los órganos de Control realizaron un informe de la aplicación de ese C158, cuyas observaciones la

---

<sup>94</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 23.

<sup>95</sup> Organización Internacional del Trabajo (S.F). *Ratificación del C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982* (núm. 158). [Documento en línea], fecha de consulta: 17 de junio de 2018. Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303).

Comisión de experto publicó las observaciones formuladas por la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), en el año 2017.

Asimismo, tomó nota de las observaciones formuladas al respecto por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y solicitó la Comisión al Gobierno que presente sus comentarios. Respecto de esas observaciones publicadas por la Comisión de experto de la OIT, que sirven a esta investigación se encuentra lo siguiente:

Aplicación del Convenio en la práctica. El Gobierno indica que, a nivel nacional y hasta el tercer semestre de 2017, se han instaurado un total de 27 214 procedimientos de denuncias por despidos, traslados o desmejoras y 13 244 procedimientos de autorización de despido en las inspectorías de trabajo. Adicionalmente, el Gobierno señala que de enero a julio de 2017 se decidieron 9 989 denuncias por despidos, traslados y desmejoras, y 5 150 procedimientos de autorización por despido. Por otra parte, la Comisión toma nota de que sólo el 41 por ciento de los expedientes en mora entre 2006 y 2015 han sido resueltos, razón por la cual el Gobierno ha implementado dos planes con miras a disminuir los casos de desacato y las demoras: i) el Plan de restitución de derechos y cargas de insolvencias en el Sistema de Registro de Insolvencias y Subsanción (SIRIS), implementado en 2017, tiene como objetivo la reducción del número de desacatos en los procedimientos administrativos de reenganches; al respecto, el Gobierno indica que durante sus primeras doce semanas de implementación, se realizaron 6 575 ejecuciones de reenganche, y ii) el Plan puesta al día que está dirigido a la toma de acciones en vista de evitar el retardo procesal y dar seguimiento a las causas juzgadas para así evitar los casos de desacato; al respecto, el Gobierno indica que desde la implementación de dicho plan se han decidido 12 139 expedientes en materia de restitución de derechos y 2 684 en materia de autorizaciones de despido de los identificados en mora para el período 2006-2015.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup>Organización Internacional del Trabajo (S.F). *Observación (CEACR)-Adopción: 2017, Publicación: 107ª reunión CIT (2018)*. [Documento en línea], fecha de consulta: 17 de junio

De lo citado se evidencian datos estadísticos nacionales de los procedimientos de despido injustificados y los reenganches y que para el año 2017, se decidieron 5.150 procedimientos de autorización de despido, sin embargo de esas observaciones concluyo la Comisión de Expertos que el gobierno continúe proporcionando información actualizada sobre despidos, reenganches y de casos en los cuales los tribunales laborales declararon con lugar los reenganches, así mismo el impacto de las medidas tomadas, señaladas para la disminución de las demoras y desacatos.

## 2. Fundamento Constitucional

En la Constitución de 1999, se ha previsto en el Título III, De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes. Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias, el artículo 93, que contempla la estabilidad laboral así: “La Ley garantizará la estabilidad en el Trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a la constitución son nulos.”<sup>97</sup>

Puede apreciarse que es una estabilidad general o sui generis, para todos los trabajadores, pero es sólo un principio pragmático que se desarrolla por la ley especial de la materia, sin embargo, puede analizarse que bajo la vigencia de esta Constitución estaba vigente la LOT (1997 reformada en el 2011), y que desde el 2002, el Ejecutivo Nacional ha publicado Decretos de Inamovilidad, es decir, antes de tener dos años de vigencia la Constitución, y habiéndose reformado la LOTT, sin embargo, expresamente la Ley no específico cambio de Sistema de Estabilidad Relativo a absoluto, por el contrario, dejó abierta la posibilidad que el patrono insista en despido, en los casos de estabilidad relativa, pero con la condición que sólo podrá

---

de 2018. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3343429](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3343429).

<sup>97</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Op. cit.* Artículo 93.

materializarse el despido sí el trabajador manifiesta estar de acuerdo con la oferta que haga el patrono del pago de pagar prestaciones, indemnización más salarios caídos<sup>98</sup>.

En este orden de ideas, se puede mencionar que: La doctrina (*Sic*) distingue entre estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o inamovilidad, (...). La ley sustantiva diferencia, con precisión semántica, entre estabilidad o inamovilidad. Siendo ésta, la inamovilidad, un derecho, el derecho de 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 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: la estabilidad en el trabajo es relativa, acarrea solo una sanción pecuniaria (Art. 125 de la Ley del Trabajo del 2011, hoy, artículo 93 de la LOTTT); segundo, la garantía constitucional del derecho al trabajo oponible al patrono actual, está condicionada a esta relatividad.<sup>99</sup>

Además, los Decretos de Inamovilidad son denominados por la Ley, como formas de protección especial. En tal sentido, no podría en un principio considerarse que varió el Sistema de estabilidad establecido desde 1974 con la promulgación de la LOTTT porque se realiza en la práctica lo que existía con la regulación de la ley anterior. Aunque así parece, los jurista, entre ellos, el Dr. Mora, O. en su Obra Derecho Procesal del Trabajo señala: la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, desarrolló por

---

<sup>98</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 93.

<sup>99</sup> HENRÍQUEZ LA ROCHE, R. (2004). *Nuevo Proceso Laboral Venezolano*. Ediciones Liber. 2da. Edición. Caracas, p. 557.

primera vez en el país, un Sistema de Estabilidad Absoluta, el cual pasa a constituir el régimen general aplicado al trabajo subordinado.<sup>100</sup>

A todo evento, si llegase a quedar sin prorroga la vigencia de la inamovilidad especial, publicada mediante Decreto de inamovilidad especial el 28 de diciembre de 2015, el cual vence el 31 de diciembre de 2018, ¿Cuál diferencia puede darse a la Estabilidad actual? Se considera por esta investigadora que únicamente lo relativo a la competencia de la autorización de los despidos de todo trabajador subordinado seguirá siendo de la Inspectoría del Trabajo. De restos ninguna otra, porque en el caso de empleados de dirección, mayoría de veces los gerentes de los bancos, por no estar protegidos por la ley, ni por decreto con inamovilidad, aún se tramitan por los Tribunales laborales, debido a que constituyen Estabilidad relativa, para ello se cita la sentencia del Circuito Laboral de la Circunscripción Judicial del estado Táchira, caso: Banco Bicentenario expediente N.º SP01-L-2015-000414,<sup>101</sup> 25/07/2017, publicadas en la página Web del TSJ.

Siendo este un tema de discusión doctrinario y jurisprudencial, no obstante, se considera que la LOTTT, vino fue a llenar el vacío que existía respecto a la estabilidad, incorporando al texto legal lo que acontecía en la praxis porque cada caso se resolvía, la estabilidad relativa con el procedimiento de la LOPT, que ahora vuelve por disposición legal a aplicarse en Tribunales el que contempla la LOTTT, copia exacta de las disposiciones de la LOPT.

---

<sup>100</sup>MORA, O. (2013). Derecho Procesal del Trabajo. Organización Gráficas Capriles C.A. Primera Edición. Caracas, p. 709.

<sup>101</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Juzgado Segundo de Juicio para el Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Táchira. Decisión de fecha 25/07/2017, (Caso: Banco Bicentenario). [Documento en línea], fecha de la consulta: 15 de febrero de 2018. Disponible en: <http://tachira.tsj.gob.ve/DECISIONES/2017/JULIO/2290-25-SP01-L-2015-000414-.HTML>

Igualmente, para los casos de estabilidad absoluta o inamovilidad se aplica el procedimiento contemplado en el artículo 422 de la LOTTT, que sigue estando ubicado en el Capítulo de los Derechos de los Sindicatos, Derecho Colectivo del Trabajo, y que cambio la citación por la notificación, de resto es el mismo.

### **3. Fundamento Legal**

La ley del trabajo vigente señala en el artículo 85 que la estabilidad es un derecho que tiene todos los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo y por ello la ley limitará los despidos no justificados, en los siguientes términos: .

**Artículo 85.** La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.<sup>102</sup>

Contempla un contenido similar al de la CRBV, que solamente se permitirán los despidos justificados, es decir, previa calificación de falta y según lo prevé la ley, con la intervención de la autoridad administrativa.

#### **Efectos Jurídicos de la Estabilidad Laboral (Relativa)**

El objetivo de ambas (relativa o absoluta) es proteger el empleo del trabajador, su continuidad, permanencia de la relación laboral, que no se le despida sin causa justificada, para que pueda cubrir sus necesidades básicas y las de su familia. Asimismo, para que pueda tener seguridad. Esa

---

<sup>102</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Op. cit. Artículo 85.

permanencia o estabilidad laboral reviste extraordinaria importancia jurídica, económica y social desde el punto de vista que se analice.

Por ello, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada.<sup>103</sup> En cambio, para el trabajador, significa la posibilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.<sup>104</sup> Además que desde el punto de vista social, el trabajo del patrono y el trabajador alcanza a la producción<sup>105</sup> que se brinda a la sociedad.

Con la estabilidad relativa se protege al trabajador pero no se asegura su reincorporación,<sup>106</sup> porque engendra, derecho a una indemnización a favor del trabajador aunque su retiro del empleo se origine por causas ajenas a su voluntad, ya que al final el trabajador decidirá si acepta o no la oferta que le haga el patrono para insistir en su despido dando derecho al patrono de despedir al trabajador sin justa causa.

### **Evolución Histórica de los Antecedentes Legislativos de la Inamovilidad Laboral o Estabilidad Absoluta en Venezuela**

En Venezuela la inamovilidad en sus orígenes era una institución propia del Derecho Sindical, razón por la cual en la LOT (1997), estaba contenida en el Capítulo que se reservó para el fuero sindical. Su procedimiento por remisión expresa de la ley se aplica al fuero maternal natural o por adopción y a las causas de suspensión de la relación laboral.<sup>107</sup> Han existido periodos breves de inamovilidad motivados a aumentos de salario y por reformas

---

<sup>103</sup>MORA, O. (2013). Derecho Procesal del Trabajo. Organización Gráficas Capriles C.A. Primera Edición. Caracas, p. 701.

<sup>104</sup>*Idem*, p. 702.

<sup>105</sup> *Ibidem*.

<sup>106</sup> *Loc cit*.

<sup>107</sup>ZAMBRANO, F. (2014). *Jurisprudencia de la Sala de Casación Social 2013-2014*. Editorial Atenea. Caracas, p. 201.

legislativas, siendo la primera vez que se decretó la inamovilidad por ley, en 1974, por un plazo de 180 días, debido a un aumento salarial decretado. Posteriormente, se dio otro por la reforma de la ley orgánica del trabajo del mes de junio 1997. En los últimos años se ha dado decretos presidenciales de inamovilidad especial para los trabajadores, desde el años 2002 hasta el año 2015, a los fines de evitar su despido.

En tal sentido, el primer Decreto de inamovilidad laboral especial fue el N° 1.752, dictado el 28 de abril de 2002, publicado en esa misma fecha en la Gaceta Oficial de la. República Bolivariana de Venezuela Extraordinario N° 5.585, el cual tuvo dos motivos primordiales, el primero de ellos, fijar el monto del salario mínimo mensual obligatorio y el establecimiento de un sistema de protección que limitará al patrono para despedir.

Los decretos de inamovilidad según su contenido tiene como finalidad proteger al pueblo, no pretende que haya un desacato al trabajo, tampoco que se cree pereza o indisciplina en las entidades de trabajo, le corresponde al patrono aplicar la normativa para lograr que sus trabajadores sean cumplidores de sus deberes y obligaciones, no obstante, se excluyen a algunos trabajadores de su protección como los siguientes: a) Los trabajadores que ejerzan cargos de dirección; b) Quienes tengan menos de tres (3) meses al servicio de un patrono según decretos anteriores a la LOTTT, hoy, quienes tengan menos de un mes al servicios del patrono; c) Quienes desempeñarán cargos de confianza, esto se mantuvo hasta que se publicó la LOTTT; d) Los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales; e) Quienes devenguen para la fecha del decreto un salario básico mensual superior a tres (3) salarios mínimos mensuales, que desde el 2008 se suprimió; y f) Los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige.

La inamovilidad en variedad de artículo dentro del Título VII, Capítulo III, Sección relativo al fuero sindical está establecida en lapsos de 180 días, 90 días, 20 días, 15 días, no por más tiempo, pero los decretos lo han hecho hasta de 3 años y abarca a todos los trabajadores, se dio históricamente requerían de un reforzamiento de protección como para aquellos trabajadores que proceso de negociación de una convención colectivo, trabajadores que ejercen legalmente conflicto colectivo y derecho de huelga, trabajadores que estén constituyendo un sindicato. El supuesto matrix o fuente de la inamovilidad fue el fuero sindical y ahí esta los procedimientos de inamovilidad en sus inicios.

Inamovilidad laboral es una protección reforzada para un grupo de trabajadores que están en una condición especial que los hace sujetos incursos en causales de despido: trabajadoras, dirigentes sindicales, promovente de elecciones sindicales, miembro de junta electoral sindical, está conformando sindicato, esta en la junta directiva que representa al conflicto colectivo, por ello por primera vez se consagro expresamente la estabilidad absoluta en la Ley del trabajo, mediante la LOTTT, en el artículo 94.

## **1. Definición de Fuero en el Derecho del Trabajo**

El diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas define al fuero como: “La etimología latina, fórum, foro o tribunal. (...) Del trabajo. El 19 de marzo de 1938, fue dado a conocer en Burgos el Fuero del Trabajo, que constaba de dieciséis declaraciones, la mayoría de ellas subdivididas en cincuenta apartados.”<sup>108</sup> Entonces, el diccionario pareciera hacernos referencias a normas, pero no es suficiente.

---

<sup>108</sup>CABANELLAS, G. (1981). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires-. Editorial Heliasta S.R.L., p.137.

Los fueros tiene su origen en la legislación venezolana en el fuero sindical, y el procedimiento del mismo era aplicable para el fuero maternal (natural o por adopción), por remisión expresa de la LOT (2011 que reformo la ley de 1997).

La doctrina nacional define al fuero como: un privilegio mediante el cual sus titulares trabajadores amparados por fuero sindical o por fueros especiales, no pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados en su condición de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo.<sup>109</sup> Dicha noción demarca el grado de protección que tiene el trabajador dentro de la relación de trabajo.

## **2. La Inamovilidad Laboral o Estabilidad Absoluta**

Esta estabilidad fue la excepción de la estabilidad laboral o estabilidad relativa, como derecho y garantía, que había sido consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo (1997 reformada en el 2011),<sup>110</sup> porque la legislación laboral asumió en 1990, la universalidad del Sistema de Estabilidad Relativa, debido a que se permitía al patrono ofrecer una indemnización si persistía en el despido del trabajador, y porque los supuestos de inamovilidad son temporales.

Por ello, está concebida como una protección temporal de permanencia del trabajador en su empleo por circunstancias especiales o excepcionales que origina, en su favor, el derecho a no ser despedido del trabajo sino por las causales establecidas en la ley y con la autorización previa del Inspector del Trabajo.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup>ZAMBRANO, F. (2014). *Jurisprudencia de la Sala de Casación Social 2013-2014*. Editorial Atenea. Caracas, p. 202.

<sup>110</sup>GARCÍA VARA, J. (2004). *Procedimiento Laboral en Venezuela*. Editorial Melvin Caracas, p.261.

<sup>111</sup>Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional. Sentencia N.º 1952, 15/12/2011, (Caso: Franceliza del Carmen Guédez Principal). [Documento en Línea], fecha de consulta:

Siendo la Estabilidad Absoluta definida como la garantía y el derecho del trabajador de permanecer en su puesto de trabajo, consistiendo en una limitación del patrono de su derecho a poner fin a la relación laboral de manera unilateral a menos que sea por justa causa.<sup>112</sup>

Según la mayoría de la Doctrina, esta estabilidad o inamovilidad es la que se estableció como la regla en la LOTTT (2012), así lo considera Absalón Méndez Cegarra, en su artículo La Estabilidad en la LOTTT, de la siguiente forma:

El legislador laboral habilitado ha consagrado en la LOTTT lo que la doctrina iuslaboralista denomina estabilidad absoluta. Esta institución de profunda razón social y humana, debe su incorporación a nuestro derecho positivo laboral, sin mezquindad de ninguna naturaleza, al pensamiento jurídico del ilustre maestro y amigo, Doctor Antonio Espinoza Prieto. La casi totalidad de la obra jurídica del Doctor Espinoza Prieto, está dedicada a defender, destacar e impulsar la vigencia, importancia y necesidad de la estabilidad laboral.<sup>113</sup>

En esa cita la autora de esta investigación de grado, confirma que el Sistema de Estabilidad vigente en la LOTTT, es la Estabilidad absoluta y se considera que se debe al pensamiento del Dr. Espinoza Prieto, persona dedicada a la defensa de los derechos laborales.

## **Fundamento Legal de la Inamovilidad Laboral o Estabilidad Absoluta en la Legislación Laboral Venezolana**

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), preve la inamovilidad y los casos que serán considerados de estabilidad absoluta, en la disposición siguiente:

---

24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/1952-151211-2011-11-0236.HTML>.

<sup>112</sup> MORA, O. (2013). Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 707.

<sup>113</sup> Postgrado de la Universidad Central de Venezuela (S.F). *La Estabilidad Laboral en la LOTTT*. [Documento en línea], fecha de consulta: 18 de marzo de 2018. Disponible en: <http://postgradodeseguridadsocialucv.blogspot.com/2012/07/estabilidad-laboral-en-la-lottt.html>

**Artículo 94.** Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad **no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.**

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional **podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras**, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.<sup>114</sup>(Negritas propias).

En consecuencia, la inamovilidad es la estabilidad absoluta, la excepción a la estabilidad legal, con una protección igual a la estabilidad relativa que es la regla, en cuanto a lo relativo a la garantía de permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, sin que pueda ser despedido, desmejorado o trasladado sin causa justificada que haya motivado esa acción por parte del patrono, varía de la estabilidad (relativa) en cuanto al procedimiento aplicar y la autoridad competente.

Además, señala que puede ampliarse a otros trabajadores, por ello en la actualidad con la vigencia del decreto de inamovilidad del 2015, no se observa que la estabilidad relativa se tramite con frecuencia ante la autoridad respectiva, poder judicial, salvo en caso de trabajadores de dirección, porque todos los reenganches de cualquier trabajador son conocidos por la Inspectoría del Trabajo, solo que después son declarados sin lugar de no

---

<sup>114</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 94.

encuadrarse en los casos del artículo 420 de la LOTTT, ya que se consideran todos los trabajadores en inamovilidad y por ello la autoridad administrativa, los decide declarando sin lugar en esa instancia.

Esta Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras a diferencia de la Ley Orgánica del Trabajo (2011, que fue una reforma de la LOT (1997), que a su vez, es otra reforma de la Ley del Trabajo de 1990), por primera vez, dedico esta normativa un artículo para establecer la inamovilidad de los trabajadores, señalar en que consiste y que el despido, traslado o desmejora se puede dar por autorización del inspector, de forma específica, que si se dan sin esa autorización son contrarios a la Constitución y esta Ley. Además, que esta inamovilidad puede ampliarse por el poder ejecutivo, originando lo que se denomina la inamovilidad especial, que se dará como medida de protección de los trabajadores.

No conforme con esto, el legislador fue más allá, determinó en este artículo los principios que rigen el procedimiento administrativo de inamovilidad y son: q) Es gratuito; b) accesible; c) Transparente; d) Expedito; e) Sin dilaciones indebidas; y e) Sin formalismos ni reposiciones inútiles. En consecuencia, adecuo el procedimiento administrativo de inamovilidad a los principios constitucionales procesales de la norma suprema del ordenamiento jurídico venezolano.

Como puede verse, es una innovación de la LOTTT, dejando de lado el vacío o laguna que contenía la LOT, que solo señalaba en el artículo 127 derogado que: “La calificación de despido de los trabajadores amparados de inamovilidad de los Títulos VI y VII de esa Ley, se regirá por las normas especiales que le conciernen.” Nótese que fue bastante escueta la norma anterior, por ello la confusión en la que se incurría por los estudiosos del derecho, a la hora de precisar cuándo un caso era de estabilidad absoluta y cuando de estabilidad relativa. Ahora está resuelto, incluso para el mismo

patrono o para el trabajador, según sea el caso, es menos complejo al revisar la ley obtener la respuesta, porque en materia laboral los trabajadores, los sindicalistas y los patronos son muy curiosos de la norma laboral, la manejan. Además, el procedimiento administrativo era el que se aplicaba a los trabajadores con fuero sindical y había que aplicarla interpretando a cada caso de inamovilidad por analogía.

## **Supuestos de Inamovilidad Laboral en el Ordenamiento**

### **Jurídico Positivo Venezolano**

Antes de la ley del trabajo vigente, los distintos supuestos de inamovilidad se encontraban dispersos, se traen a colación, la maternidad, que se ubicaba en el artículo 375; la suspensión de la relación del trabajo estaba en el artículo 96, el fuero sindical en el artículo 440, todos en la LOT (2011), que es una reforma de la LOT (1997) respecto a la eliminación del capítulo de los conserjes, no más. El fuero de paternidad estaba regulado por la ley especial publicada en el año 2007, en el artículo 8 de Ley de Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad, y finalmente, en el año 2005, con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el artículo 44, se estableció la inamovilidad del delegado de prevención desde su elección hasta tres meses después del vencimiento del término para el cual se escogió.

Ahora bien, en la LOTTT (2012) en el artículo 420, se determinó los supuestos de inamovilidad, sin incluir al fuero sindical, el cual se dejó en una norma separada, artículo 418, que a su vez, se complementa con el 419, que contempla los distintos casos de trabajadores que gozan fuero sindical. En tal sentido, se enumeran los casos de inamovilidad de la siguiente forma:

- 1) Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto, gozan del fuero de maternidad, objeto de este trabajo;

2) Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, siendo el punto de partida de la inamovilidad la concepción hasta dos años después del parto, en ese tiempo gozarán del fuero de paternidad, siendo extendido el período de inamovilidad que contemplaba en su artículo 8, de la Ley de Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad (2007), por el artículo 339 de la LOTTT (2012), es decir, de un año a dos años, objeto de este trabajo;

3) Los trabajadores que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o niña sea dado en adopción, es decir, por sentencia definitiva con el carácter de cosa juzgada, acto jurídico por medio del cual el Juez competente de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes otorga previo procedimiento administrativo ante el Idenna, la adopción a los padres adoptivos;

4) Los trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo. En este supuesto entran los hijos con algún tipo de autismo y asperge, síndrome de down, ceguera, sordo y mudo, déficit mental, invalidez, entre otros, que se acredita con informe médicos. Al respecto la Sala Política Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia del 14 de agosto de 2012, emitió decisión al respecto de padres con hijos especiales.<sup>115</sup>

5) Los trabajadores durante la suspensión de la relación de trabajo, cuyos casos se especifican en el artículo 72 de la misma Ley y son:

---

<sup>115</sup>Padres con Niños Especiales Tienen Inamovilidad Laboral (2012). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XIII (N.º 169-Septiembre de 2012), p. 4.

- a) La enfermedad ocupacional o accidente de trabajo que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un periodo que no exceda de doce meses. En este caso por ser de naturaleza laboral el trabajador gozará de inamovilidad por el período de un año contado a partir de la reincorporación o reubicación del trabajador a su puesto de trabajado o entidad de trabajo, después de haber cesado la discapacidad temporal.
- b) La enfermedad o accidente común no ocupacional que incapacite al trabajador o trabajadora para la prestación del servicio durante un período que no exceda los doce meses;
- c) Licencia o permiso por maternidad o paternidad;
- d) El cumplimiento del deber constitucional de prestar servicio civil o militar;
- e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley;
- f) La privación de libertad en el proceso penal, siempre y cuando no resulte en sentencia condenatoria;
- g) El permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado entre las partes;
- h) La licencia concedida al trabajador o a la trabajadora por el patrono o la patrona para realizar estudios o para otras finalidades de su interés; y
- i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la

Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días.

6) En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

En tal sentido, los demás casos contenidos en esta Ley, son lo que contempla el artículo 419, relativos al fuero sindical, y son los siguientes:

- 1) Los Trabajadores solicitantes del registro de una organización sindical (De los trabajadores cuyas firmas aparezcan en el escrito de solicitud), desde el momento de la solicitud (Se cuenta a partir de la notificación que realice el Inspector del Trabajo al patrono), hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro; este tipo de inamovilidad no podrá exceder de tres meses;
- 2) Los Trabajadores que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta quince días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro;
- 3) Los primeros siete integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de ciento cincuenta trabajadores o trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrantes de la junta directiva de la organización sindical;
- 4) Los primeros nueve integrantes de la junta directiva en la entidad de trabajo que ocupen entre ciento cincuenta y mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

- 5) Los primeros doce integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical;
- 6) Los primeros cinco integrantes de la junta directiva de la seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la seccional;
- 7) Los trabajadores de una organización sindical que realice elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva;
- 8) Los trabajadores que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta sesenta días después de proclamada la junta directiva;
- 9) Los trabajadores durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje;
- 10) Los trabajadores durante la tramitación y negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación; y
- 11) Los trabajadores durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme lo previsto en la Ley;

7) El delegado de prevención no podrá ser despedida, trasladada o desmejorada en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección (Desde su registro) y hasta tres meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida (Cese de sus funciones), sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo, según el artículo 44 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo;<sup>116</sup>y finalmente,

8) Los Decretos de inamovilidad especial que dicta el Presidente de la República de este país, también señala los trabajadores a quienes protege, estos han sido dictados desde el primero de mayo de 2002, y el último dictado es el Decreto N.º 2.158, mediante el cual se publicó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, de fecha 28 de diciembre de 2015,<sup>117</sup> que menciona que se dicta para responder a los parámetros exigidos por la CRBV, en donde el Estado debe articular lo que sea necesario para que los venezolanos desarrollen un esquema de vida productivo en función de una calidad de vida digna y decorosa, lo que presupone su participación activa y estable en el proceso social trabajo, en donde se reconoce que los trabajadores son los creadores de las riquezas socialmente productivas y que debe preverse los mecanismos para evitar cualquier alteración en ese proceso.

Este decreto está compuesto de diez artículos, que establece una inamovilidad especial de tres años, a partir de su publicación, es decir,

---

<sup>116</sup> Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 38.236 (Ordinaria, Julio 26, 2005. Artículo 44.

<sup>117</sup> Decreto N.º 2.158 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral. (2015). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 6.027 (Extraordinaria), Diciembre 28, 2015.

tiene vigencia hasta el 28 de diciembre de 2018, para todos los trabajadores del sector público y del sector privado, que no sea empleados de dirección.

Expresamente señala que su objetivo es proteger la estabilidad en el proceso social trabajo y erradicar los despidos injustificados, salvo que se realice con causa justificada y con apego al procedimiento de la LOTTT. Si no despide al trabajador como lo ordena la Ley, el trabajador puede interponer la solicitud de reenganche ante la Inspectoría del Trabajo, sin perjuicio de las acciones judiciales y administrativas a que haya lugar, es decir, a la sanción por despido injustificado del artículo 531 de la LOTTT y si no acata reenganche a la sanción del artículo 532 de la LOTTT.

De todo procedimiento administrativo de inamovilidad el Inspector del Trabajo debe darle preferencia. Y son sujetos protegidos por este decreto los mismos sujetos que contempla el artículo 87 de la LOTTT, a quienes la Ley otorga estabilidad relativa por Ley, pero a quienes se le extiende la protección de inamovilidad especial por este Decreto, es decir, a los siguientes:

- a) Los trabajadores que ingresan a tiempo indeterminado a un puesto de trabajo, pero a partir de cumplir con el primer mes de servicio;
- b) Los trabajadores contratados por tiempo determinado, pero sólo mientras no haya vencido el término del contrato; y
- c) Los trabajadores contratados para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador, para las cuales fue contratado;

De todos estos supuestos de hechos de inamovilidad señalados, puede llegar a concluirse que esta inamovilidad es muy amplia, abarca muchos

trabajadores, y esto fundamenta que la doctrina considere que el Sistema de Estabilidad Actual establecido por la LOTTT (2012), es la estabilidad absoluta, aunque son casos que en su mayoría ya se aplicaban en la praxis antes de la reforma de la LOT (2011), con la vigencia de los distintos decretos presidenciales. La existencia de los Decretos presidenciales dictados permanentemente desde el 1° de mayo de 2002, de modo alguno refleja debilidad de la protección legal existente para los trabajadores en este país.

### **Efectos Jurídicos de la Inamovilidad Laboral en Venezuela**

Evitar que el patrono despidiera injustificadamente al trabajador por circunscribirse en las circunstancias especiales previstas en el artículo 420 de la LOTTT, además los beneficiados por el Decreto de inamovilidad, ya que su despido sin justa causa pone en riesgo las cargas familiares y cumplimiento de las necesidades básicas del Trabajador y su familia, siendo entonces, la inamovilidad una limitación para dar por terminada la relación de trabajo sin justa causa. El fuero maternal trasciende los intereses de la mujer trabajadora para abarcar los de la familia y, más concretamente, los del hijo nacido o que está por nacer.<sup>118</sup> Porque se prohíbe los despidos de la madre trabajadora y del padre trabajador en el fin de garantizar los recursos económicos para satisfacer las necesidades en los primeros dos años de vida del hijo recién nacido, así como de su madre y padre, materializándose la protección integral y social de la familia.

---

<sup>118</sup>Pinho, G. (2016). *Inamovilidad Laboral por Fuero Paternal (Sala Constitucional Vinculante)*. [Documento en línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en: <https://gloriapinho.com.ve/inamovilidad-laboral-por-fuero-paternal-sala-constitucional-vinculante/?v=a99877f71bd9>.

## **Trabajadores Excluidos de la Aplicación de la Estabilidad Laboral e Inamovilidad Laboral**

- a) Los trabajadores de dirección, que lo sean por funciones conforme el artículo 39 de la LOTTT, no por el nombre de su cargo como se explicó en el Capítulo I de este trabajo de grado;
- b) Los trabajadores a quienes les venció el contrato a tiempo determinado, para los supuestos previstos en el artículo 64 de la LOTTT.
- c) Los trabajadores para quienes venció el contrato para la obra determinada;
- d) Los trabajadores a quienes se les venció la prórroga del contrato a tiempo determinado o para una obra determinada, si la misma se llevó a cabo conforme los requisitos de los artículo 62 y 63 de la LOTTT, es decir, que no tengan el ánimo las partes de continuar la relación, también ya expresados en el Capítulo I de esta investigación esos supuestos.

### **Fueros de Maternidad y Paternidad**

#### **Base Normativa Internacional, Constitucional y Legal de los Fueros de maternidad y Paternidad en la Legislación Laboral Venezolana**

Antes del fundamento normativo se definirá el concepto de embarazo: Se denomina embarazo, gestación o gravidez (Del latín gravitas), al período que transcurre desde la implantación en el útero del óvulo fecundado hasta el

momento del parto. El embarazo normal es un estado fisiológico de la mujer.<sup>119</sup>

## 1. Fundamento Internacional

Los convenios internacionales de derechos humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos, y ratificados por Venezuela se incorporan al bloque de la constitucionalidad, y tienen plena vigencia y validez de conformidad con el artículo 23 de la CRVB, y en materia de maternidad de los trabajadores puede citarse el Convenio sobre Protección de la Maternidad del año 1919, denominado Convenio N.º C0003, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, el cual entro en vigor el 13/06/1921, ratificado por Venezuela el 20/11/1944 y en vigencia actualmente, siendo revisado en el año 1952, resultando en el Convenio N.º 103, el cual entro en vigor en 1955 y Venezuela la ratifico el 10/08/1982, pero lo denunciaron el 28/10/1985 y no se encuentra en vigor actualmente.

Este convenio fue igualmente revisado en el año 2000, resultando en el Convenio 183, convenio no ratificado por Venezuela, por ello el convenio que si se mantiene en vigor es el C03,<sup>120</sup> con status de situación provisoria según la OIT. En consecuencia, la legislación interna del estado venezolano adaptó su normativa progresivamente a estas normas internacionales.

La OIT en fecha 11 de mayo del 2018, abordo de nuevo el tema en el artículo: *La protección de la Maternidad en el Trabajo reviste Importancia para Todos*, y estableció que la protección de la maternidad es un derecho fundamental consagrado en la Declaración Universal de los Derechos

---

<sup>119</sup> M.salud180.com (S.F.) Embarazo. [Revista en salud], fecha de la consulta: 20 de octubre de 2018. Disponible en: <http://m.salud180.com/embarazo>.

<sup>120</sup> Organización Internacional del Trabajo (S.F). Ratificación del C003 Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (núm.3) [Documento con video en Línea], fecha de la consulta: 17 de junio de 2018. Disponible en línea: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312148)

Humanos, abordado asimismo en el marco de las Normas internacionales del trabajo de la OIT,<sup>121</sup> quien actualiza convenios por medio de las recomendaciones, que son aquellas que complementan al convenio en cuestión, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación pero no vinculantes y otras son autónomas no vinculadas a ningún convenio.

Existiendo al respecto las recomendación 095 sobre la protección de la maternidad de 1952; R123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares de 1965; R165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 y la R191 sobre la protección de la maternidad del año 2000. El Convenio 183 sobre protección de la maternidad del 2000, no fue ratificado por Venezuela (Se encuentra en la lista de los 47 convenios actualizados de la OIT no ratificados).

### **Fundamento Constitucional**

La Constitución Nacional vigente como norma suprema del ordenamiento jurídico, establece los preceptos pragmáticos que desarrollará las leyes especiales, por ello, la garantía de la protección la familia y de la jefatura de la familia se encuentra prevista en los artículos 75 y 76 estableció:

ARTÍCULO 75: El Estado protegerá a la familia como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en igualdad de derechos y deberes, (...). El Estado garantizará protección a la madre, al padre y a quienes ejerzan la jefatura de la familia.<sup>122</sup>

De la norma citada se desprende el precepto constitucional que ordena la protección a la familia, para ello se garantizará que sus promotores, la

---

<sup>121</sup>Organización Internacional del Trabajo (S.F). La protección de la Maternidad en el Trabajo Reviste Importancia para Todos. Página Oficial [Documento con video en Línea], fecha de la consulta: 17 de junio de 2018. Disponible en línea: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS\\_628539/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_628539/lang--es/index.htm)

<sup>122</sup>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º5.453 (Extraordinaria), Marzo 24, 2000.

pareja, siempre tiene entre sus objetivos ser padres, a mediano o largo plazo, permitiendo la multiplicación de la existencia humana, en tal sentido, la ley prevé que se contribuirá con la sociedad, el Estado venezolano, los procesos educativos y el proceso social trabajo a su protección y desarrollo integral,<sup>123</sup> en consecuencia, la esta garantía se complementa con el texto del artículo siguiente:

**ARTÍCULO 76: La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente, sea cual fuere el estado civil de la madre o del padre.** Las parejas tienen derecho de decidir libre y responsablemente el número de hijos que deseen concebir (...). **El padre y la madre tiene el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas, y éstos o éstas tienen el deber de asistirlos o asistirlos cuando aquel o aquella no puedan hacerlo por sí mismos o por sí mismas.** La ley establecerá las medidas necesarias y adecuadas para garantizar la efectividad de la obligación alimentaria.<sup>124</sup> (Negritas propias).

Los padres tiene responsabilidades, obligaciones y derechos que son recíprocos, compartidos e irrenunciables, que se adquieren desde el instante que ha decididos vivir juntos, sea que se hayan casado legalmente o hayan conformado una unión estable de hecho o concubinato. Ahora bien, si una pareja ha tenido hijos, pero no viven juntos, escenario que puede presentarse con más frecuencia hoy día. Igualmente, adquiere los progenitores de esos hijos obligaciones y deberes recíprocos, compartidos derivados de la Patria Potestad, que están regulados por las siguientes normativas: Libro Primero del Código Civil,<sup>125</sup> que se complementa con la Ley Orgánica para la Protección del Niños, Niñas y Adolescentes,<sup>126</sup> la Ley de

---

<sup>123</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 330.

<sup>124</sup> *Ibidem.* Artículo 76.

<sup>125</sup> Código Civil (1982). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 2.990 (Extraordinaria), Julio 26, 1982.

<sup>126</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 5.859 (Extraordinaria), Diciembre 10, 2007.

Protección de la Familia, la Maternidad y Paternidad,<sup>127</sup> además, por la Ley Orgánica del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,<sup>128</sup> que contempla normas de contenido familiar, penal y laboral.

En este orden de ideas, la Ley Orgánica para la Protección del Niños, Niñas y Adolescentes, contempla en el artículo 358, el contenido de la Responsabilidad de Crianza, institución familiar que forma parte del contenido de la Patria Potestad, que “comprende el deber y derecho compartido, igual e irrenunciable del padre y de la madre de amar, criar, formar, educar, custodiar, custodiar, vigilar, mantener y asistir material, moral y afectivamente a sus hijos, (...).”<sup>129</sup>

Con el fin de permitir que ello se lleve a cabo y que los padres tengan los medios económicos para lograr cumplir esos deberes y obligaciones, los trabajadores tienen garantizado por la legislación la estabilidad en el empleo y los dueños de las entidades de trabajo tienen la obligación de cumplir con la seguridad social, la seguridad e higiene en el trabajo, pago de beneficios laborales y trámite legal administrativo antes de un despido resultado de la relación laboral que exista.

## **Fundamento Legal**

### **Fuero Maternal**

En la LOTTT, en el Título VI, de la Protección de la Familia en el Proceso Social de Trabajo, en el artículo 335, se establece la protección de inamovilidad de la maternidad en los términos siguientes:

---

<sup>127</sup> Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 38.773 (Ordinaria), Septiembre 20, 2007.

<sup>128</sup> Ley Orgánica del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 38.770 (Ordinaria), Septiembre 17, 2007.

<sup>129</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2009). *Op. cit.* Artículo 358.

La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la Ley. La protección especial de inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años.<sup>130</sup>

Esta norma contempla la inamovilidad como uno de los demás beneficios laborales de protección especial de los cuales goza la mujer trabajadora embarazada en beneficio de su familia, en aplicación de la CRVB y del Convenio 003 de la Organización Internacional del Trabajo.

### **3.2 Fuero Paternal**

Por primera vez, se incluyó el fuero paternal en la Ley laboral en el artículo 339, en la forma siguiente:

Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, o a partir de la fecha en que sea dado en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También, de esa protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños, niñas o adolescentes menores de tres años.

Con este artículo se amplió la inamovilidad del padre, de un (1) año otorgada en el artículo 8 de la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, a dos años a partir del parto, pero la protección inicia desde la concepción y concluye al cumplirse los dos años del nacimiento del hijo.

---

<sup>130</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2009). *Op. cit.* Artículo 335.

## **Evolución Histórica de los Fueros de Maternidad y Paternidad en el Ordenamiento Jurídico de Venezuela**

En tal sentido, para lograr determinar cuáles fueron esos beneficios laborales se debe resaltar, hay que traer a colación que en Venezuela, antes de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, afortunadamente vigente todavía; existió la Constitución Nacional de la República de Venezuela de 1961, en cuyo Título III, De los deberes, derechos y garantías. Capítulo IV, de los Derechos Sociales, artículo 93, se contemplaba: “Que la mujer y el menor trabajador serán objeto de protección especial.”<sup>131</sup>

Como puede observarse se clasificaba como débiles jurídicos y objeto de protección especial: a la mujer y al menor en cuando al trabajo se refiere, por ello, en la legislación venezolana existen vigentes un conjunto de leyes ordinarias y especiales dirigidas a proteger a la mujer mientras se encuentra en una relación jurídica laboral, y a procurar la conservación de su empleo, así como de su salud, en las facetas de la mujer moderna: soltera, casada sin hijos, casada o soltera con hijos, es decir, madre, por ello, tiene una garantía de protección legal antes de un embarazo, durante el embarazo y después del parto, ya que en esta última situación, por ser una condición especial tendrá una inamovilidad que se deriva del fuero materna, una protección desde el inicio de la gestación de cada hijo.

En este orden de ideas, se considera que tiene esa garantía de protección por cuanto la protección contemplada en la Constitución de 1961, mencionada ut supra, fue desarrollada en la legislación laboral al haber

---

<sup>131</sup> Constitución de la República de Venezuela (1961). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 662 (Extraordinaria), Enero 23, 1961.

establecido en la Ley del Trabajo de 1991,<sup>132</sup> reformada por la Ley Orgánica del Trabajo de 1997.<sup>133</sup>

Luego, se reforma la Constitución Nacional por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, y con ella aparecen en el ordenamiento una serie de nomas que se adaptaban a ella, normativa protectoras de la mujer, la familia, la paternidad, la maternidad y entre ellas tenemos Además, se puede destacar que existe en el ordenamiento jurídico venezolano el Decreto N.º 428, de 25 de octubre de 1999, Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en la cual se contempla en el artículo 4, que

El Estado garantizara la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres ante esta Ley, a través de políticas, planes y programas, sobre las bases de un sistema integral de seguridad social donde se asuman los aspectos de salud, educación, alimentación, trabajo y estabilidad laboral.<sup>134</sup>

En consecuencia, se reforma a su vez la LOT (1997), por el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo del año 2011,<sup>135</sup> que contempla el Título VI, denominado de la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia, donde se señaló que la mujer trabajadora tendría los mismos derechos que los demás trabajadores en general consagrados en la ley y en el reglamento, y no sería objeto de discriminación o diferencias en cuanto a las mismas condiciones de trabajo y la remuneración que todos los demás. Salvo las normas dictadas para proteger a su vida familiar, su salud, embarazo y maternidad.

---

<sup>132</sup>Ley del Trabajo (1991). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 4.240 (Extraordinaria), Diciembre 20, 1991.

<sup>133</sup> Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 5.152 (Extraordinaria), Junio 19, 1997.

<sup>134</sup> Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 5.398 (Extraordinaria), Octubre 26, 1999.

<sup>135</sup> Ley del Trabajo (2011). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 6.024 (Extraordinaria), Mayo 04, 2011.

Norma que en cuanto a su contenido se mantuvo en las leyes del trabajo de 1997, en el artículo 379, bajo la regulación de la Constitución de 1999, que aunque se reformó en el año 2011, sólo varió el artículado de número debido a la reforma que se dio al derogarse todo el Capítulo de los Conserjes (Artículos 282 al 290) al ser denominados trabajadores residenciales y promulgarse ley especial para ellos, (No conservándose la numeración sino que se corrió el artículado hacía adelante, es decir, el artículo 291 paso a ser el 282 y así sucesivamente),<sup>136</sup> por consiguiente, ubicándose en esa reforma legal en el artículo 370 la protección de maternidad y la familia.

Sin embargo, esa reforma tampoco incorporo en su artículado al fuero de paternidad, que ya existía desde el año 2007, cuando se promulgo y publicó la Ley de Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad, que fue complementada por la Jurisprudencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia N.º 609, de fecha 10 de junio de 2010, al establecer el momento de inicio del mismo. El antecedente legal del actual fuero de paternidad estuvo en el artículo 8 de la norma mencionado, de la siguiente manera:

Artículo 8: El padre, sea cual fuere su estado civil, **gozará de inamovilidad laboral hasta un año después del nacimiento de su hijo o hija, en consecuencia, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo.** En los procedimientos en materia de inamovilidad laboral previstos en la legislación del trabajo solo podrá acreditarse la condición de padre mediante Acta de inscripción del niño o niña en el Registro Civil o en el Sistema de Seguridad Social.

La inamovilidad laboral prevista en el artículo se aplicará a los padres, a partir de la sentencia de adopción de niños o niñas con menos de tres años.

En caso de controversias derivadas de la garantía prevista en el presente artículo, en las cuales estén involucrados funcionarios

---

<sup>136</sup> GARAY J. y GARAY M. (2011). *Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo (Con la reforma del 2011 referente a conserjes)*. Caracas. Corporación AGR, S. C., p. 1.

públicos, éstas serán dirimidas por los tribunales con competencia en lo contencioso administrativo funcional.<sup>137</sup> (Negritas propias).

Como puede apreciarse, el lapso de protección era de un año y se contaba a partir del nacimiento del hijo, este punto de partida de la protección era diferente al de la mujer trabajadora en estado de gravidez que previó la LOT (1997), por ello, ante esa situación y debido a un recurso de revisión interpuesto por la parte trabajadora afectada de la referida sentencia *ut supra*, se logró descubrir por la Sala Constitucional la errónea interpretación dada al artículo 8 de esta ley especial, por parte de la Sala Política Administrativa del máximo tribunal de la República, cuando conoció de la competencia del Poder Judicial en un asunto sometido a su consulta, en tal sentido, hubo un efecto domino, por cuanto fueron anuladas tres decisiones judiciales con el carácter de cosa juzgada.

En este orden de ideas, la Sala Constitucional fijó en ese fallo la verdadera interpretación y ordenó su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, bajo el título Interpretación constitucional del artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Se fijaron en esa oportunidad los efectos del presente veredicto desde su publicación, es decir, con efectos hacia el futuro en el entendido de que gozan de fuero paternal los trabajadores padres respecto de los hijos que estuvieran concebidos para ese momento, mes de junio de 2010, y la decisión es la siguiente:

Por tanto, esta Sala Constitucional juzga que la interpretación del artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, que hizo la Sala Político- Administrativa, se aparta del sentido y alcance de las normas constitucionales que protegen integralmente a la familia, a la paternidad y maternidad, que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reconoce por igual, en el artículo 76.

---

<sup>137</sup> Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). *Op. cit.* Artículos 8-9.

En este sentido, la Sala juzga, **ante el vacío de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad en la determinación del punto de partida de la inamovilidad** por fuero paternal, que ésta comienza desde la concepción, todo ello en coherencia con lo que preceptúa la Ley Orgánica del Trabajo respecto de la inamovilidad por fuero maternal y en salvaguarda al derecho a la igualdad y no discriminación.

Asimismo, la Sala determina que, para la demostración ante el patrono de la paternidad, cuando no sean aplicables las presunciones de Ley, bastará con el reconocimiento voluntario que se haga conforme con lo que preceptúa el artículo 223 del Código Civil.

Al quebrantamiento del derecho a la igualdad y de las normas constitucionales protectoras de la familia, por parte de la decisión de la Sala Político-Administrativa, se le suma la inobservancia de los principios constitucionales interpretativos de los derechos laborales, que recogen los artículos 88 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los cuales señalan:

*Omissis*

En conclusión, por las razones que preceden, esta Sala decide ejercer su potestad de revisión y, en consecuencia, declara que ha lugar a la solicitud que se planteó y anula parcialmente el veredicto n.º 00741 que la Sala Político-Administrativa expidió, el 28 de mayo de 2009, en lo tocante a la interpretación del artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Así se decide.

*Omissis*

Por tanto, para el mantenimiento de la uniformidad de la doctrina que se dispone en este acto decisorio, la **Sala anula todo lo que fue actuado en los dos grados de jurisdicción y repone la causa al estado en que la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas remita el expediente a un tribunal de primera instancia para la tramitación** y decisión de la demanda, con acatamiento de la inteligencia que aquí se hizo del artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Así se decide.

Finalmente, esta Sala establece con carácter vinculante la interpretación que se recoge en este fallo

*Omissis*

Se fijan los efectos del presente veredicto desde su publicación, en el entendido de que gozan de fuero paternal los trabajadores padres de quienes estén concebidos actualmente. Así, igualmente, se decide.<sup>138</sup> (Negritas propias).

---

<sup>138</sup> Tribunal Supremo de Justicia. (S. F.) Sala Constitucional sentencia N.º 609, 10/06/2010, (caso: *Ingemar Leonardo Arocha Rizales*). [Documento en Línea], fecha de la consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/609-10610-2010-09-0849.html>.

En este sentido, la Sala fijó criterio en la determinación del punto de partida de la inamovilidad por fuero paternal, que ésta comienza desde la concepción, todo ello en coherencia con lo que preceptuaba la Ley Orgánica del Trabajo vigente, respecto de la inamovilidad por fuero maternal y en salvaguarda al derecho a la igualdad y no discriminación, que debió haber sido incluida en la reforma de la LOT (2011), habiendo sido desperdiciada esa oportunidad para incluir el fuero paternal en la ley laboral.

En consecuencia, fue la reforma del año 2012, la que incluyó el fuero paternal en la vigente Ley, bajo la denominación de Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que en el Título VI, titulado Protección de la Familia en el Proceso Social Trabajo, se amplió el contenido de esta sección, cuando se incorporó en el artículo 330, que: "...el proceso trabajo se orientará a la creación de las condiciones materiales, sociales y culturales requeridas para el desarrollo de la familia y la comunidad."<sup>139</sup> Por primera vez, se incluyó el fuero paternal en la Ley laboral en el artículo 339, ampliando la inamovilidad del padre, de un (1) año otorgada en el artículo 8 de la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, a dos años a partir del parto, pero la protección inicia desde la concepción y concluye al cumplirse los dos años del nacimiento del hijo.

Respecto al fuero de maternal, señala la protección a la maternidad, así: "En el proceso social del trabajo y desde cada entidad de trabajo se protegerá la maternidad y se apoyará a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, mantener y asistir a sus hijos e hijas."<sup>140</sup>

---

<sup>139</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 330.

<sup>140</sup> *Ibidem.* Artículo 331.

Disposición legal que complementa el objeto de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007), cuando previó: Esa ley tiene por objeto (...) el ejercicio y disfrute pleno y efectivo de sus derechos y garantías, a través de la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben brindarles desde el momento de su concepción.<sup>141</sup>

El Estado venezolano para esa protección integral también tiene en vigencia la ley que se ha mencionado, Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007), que concibe la familia: (...) en su pluralidad, sin discriminación alguna, de los integrantes que la conforman con independencia de origen, o tipo de relación familiar. En consecuencia, el Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quien ejerza la responsabilidad de las familias.

Como parte de la protección de la familia, la LOTTT (2012), establece que ningún empleador exigirá a la mujer aspirante a un cargo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a verificar un embarazo, así como certificados médicos para tal fin,<sup>142</sup> evitándose discriminaciones fundada en el sexo femenino, derecho a su vez protegido por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999), ya citado *ut supra* que existía desde 1993.<sup>143</sup>

Esa ley en su artículo 14, estableció que para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, y a garantizará la igualdad de oportunidades para el ingreso de la mujer en el mercado de trabajo.<sup>144</sup> Igualmente, se prohíbe despedir o presionar a la mujer trabajadora o

---

<sup>141</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2007). *Op. cit.* Artículo 1.

<sup>142</sup> *Ibidem.* Artículo 332.

<sup>143</sup> Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1993). *Gaceta Oficial de Venezuela* N.º 60.463, (Ordinaria), Septiembre 28, 1993.

<sup>144</sup> Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1999). *Op. cit.* Artículo 14.

menoscabar sus derechos con ocasión de su estado de gravidez o por motivo de embarazo. De llegar a ocurrir las trabajadoras que vean afectados sus derechos podrán recurrir al amparo constitucional para que le sean restituidos los derechos violentados.<sup>145</sup>

Situación que parece contradecirse con la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Que se denominará LOPCYMAT de 2005), que contempla en el literal c, del numeral 7, del artículo 12 los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el numeral 6, del artículo 40, los exámenes en el empleo. Asimismo, en su reglamento (2007), en el *in fine* del artículo 27, prevé que en toda empresa debe existir un Comité de Seguridad y un Servicio de Seguridad y Salud, en el cual se realizará a cada empleado al ingresar a la empresa exámenes médicos periódicos y si llegan a ser para detectar el embarazo la mujer puede conforme el artículo 24 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, ejercer acciones legales, como un amparo.

Efectivamente, la legislación protege a los padres, por consiguiente, no solamente la mujer con esta protección especial sino que además protege al padre, cuando sucede ese acontecimiento del embarazo o la procreación de un hijo, el padre juega un papel fundamental en la reproducción de la generación con su pareja, asimismo en la crianza, educación y formación de los hijos, por ello, la LOTTT (2012), y la ley especial, la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007), contemplan normas de protección especial también respecto a la inamovilidad por la paternidad en varios supuestos: por embarazo de su pareja, la colocación familiar y la adopción de un hijo menor de tres años.

---

<sup>145</sup> Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1999). *Op. cit.* Artículo 15.

Ambos fueros están encuadrados dentro de los casos de inamovilidad o estabilidad absoluta que origina la inamovilidad, se cuenta desde el inicio de la gestación del hijo hasta dos años después del parto, con ello se amplió la protección un año más, en los artículos 335 y 339 de la LOTTT que se citan en el punto siguiente.

El reglamento de la Ley del Trabajo (2006) que aún está vigente hasta que se promulgado otro, (En virtud a que el Reglamento publicado en el año 2013, es relativo a la jornada de trabajo, no sobre los demás puntos de la LOTTT), ha regulado en los artículos 98 y 99, que en caso de discriminación pre empleo de una mujer embarazada o quien aspire a un empleo y tenga responsabilidades familiares, podrán ejercer el derecho de preferencia en un empleo consagrado en el artículo 14 de la misma normativa.<sup>146</sup>

### **Efectos Jurídicos de los Fueros de Maternidad y Paternidad en la Legislación Laboral de Venezuela**

Producto del embarazo, condición natural de la mujer y en caso de ser una trabajadora bajo relación de dependencia, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y los Trabajadores vigente, se especificó en el artículo 420, los casos por los cuales los trabajadores activos en la entidad de trabajo son beneficiarios de una protección especial, denominada inamovilidad o estabilidad absoluta que se da por diferentes situaciones, y entre esos casos se encuentra el fuero de maternidad o fuero de paternidad, condición natural de los seres humanos cuando se constituye una familia.

Primordialmente, lo más significativo o uno de los beneficios más trascendentales derivado del embarazo para la madre que está en estado de gravidez, así como para quien será el padre y es trabajador bajo dependencia, es la inamovilidad que tendrán esos trabajadores por su condición de padre y la trabajadora en estado de gestación, lo que se conoce

---

<sup>146</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Op. cit.* Artículos 98- 99.

como fuero y comienza desde el inicio del embarazo de la mujer trabajadora o de la esposa o pareja del trabajador (Lo cual debe ser notificado a la entidad de trabajo con la prueba de embarazo y estudio o primera cita médica con el obstetra), según sea el caso, y dura hasta dos años después de la fecha de nacimiento del hijo (parto), es un tiempo determinado y no muy corto, pero específico porque será hasta que el hijo tenga dos años de edad, por ello, si no se notifica o participa debidamente a la entidad de trabajo el embarazo no pueden pretender después hacerlo valer en trabajador.

Siendo este tiempo de duración de la inamovilidad, la modificación más importantes<sup>147</sup> que realizó la LOTT (2012), ya que la anterior LOT (2011 que reformo la ley de 1997), contemplaba un año de inamovilidad para la futura madre trabajadora, norma que se mantuvo igual desde el año 1990 hasta el mes de abril de 2012. Ahora bien, en el mes de septiembre año 2007, se promulgó la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007), con la cual en la legislación laboral venezolana se introdujo o creo la inamovilidad para el padre, de una duración la inamovilidad igual a las madres trabajadoras, que la ley laboral contemplaba.

Pero, ante la divergencia que se presentó en la práctica entre ambas leyes, respecto al momento a partir del cuál se iniciaba o se empezaba a contar esa estabilidad absoluta, se presentó recurso de revisión ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, que resultó dando la correcta interpretación que había que dársele al artículo *ut supra*, según sentencia N.º 609, de fecha 10 de junio de 2010, quedando explícito que el momento a partir del cual iniciaba la inamovilidad para el padre, es con el inicio del embarazo de su pareja, conforme al principio de igualdad, este criterio fue tomado en cuenta por el legislador en la reforma legal y se

---

<sup>147</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 335.

plasmó en la LOTT (2012), materializando el derecho de igualdad de los padres trabajadores, pero con ampliación del lapso de protección de un año a dos años.

Por consiguiente, insisto en que la inamovilidad, es uno de tantos derechos y beneficios de la maternidad y la paternidad para el trabajador bajo dependencia, porque así se configura el fuero específicamente, esa es la estabilidad absoluta, en consecuencia, no puede confundirse con los demás derechos y beneficios derivados de la maternidad y la paternidad, porque esos efectos jurídicos son distintos a la inamovilidad.

Por ello, nuevamente hago mención más específica de los derechos que tiene los padres porque el supuesto de hecho de que serán padres y los que tendrán, cuando ya lo sean, son esos derechos los siguientes:

En razón del embarazo la madre y el padre, serán apoyados en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos,<sup>148</sup> por ellos tendrán derecho a pedir permiso para asistir a las consultas médicas,<sup>149</sup> con el obstetra durante el embarazo y de llevar al hijo al pediatra después de nacer, permisos que la ley contempla en el reglamento de la LOCYMAT (2007). Asimismo, tendrá el descanso prenatal y postnatal para la madre.<sup>150</sup> La licencia de paternidad el padre.<sup>151</sup> Los descansos de lactancia la madre,<sup>152</sup> cuya duración del permiso fue ampliado con la jurisprudencia dictada en el mes de diciembre de 2017, por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia N.º 991, de fecha 30 de

---

<sup>148</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 331.

<sup>149</sup> Reglamento Parcial de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 38.596 (Ordinaria, Enero 3, 2007. Artículo 15.

<sup>150</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 336.

<sup>151</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 339.

<sup>152</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Op. cit.* Artículo 100.

noviembre de 2017,<sup>153</sup> en donde se aclaró el contenido del artículo 2 de la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna,<sup>154</sup> pues, cada permiso diario después de la reincorporación de la madre trabajadora a su empleo producto del vencimiento del permiso postnatal, o de sus vacaciones en caso de haberlas unido al mencionado permiso; serán de una duración de una hora y media antes de la hora de inicio de la jornada laboral diaria y podrá retirarse una hora y media antes de la hora de salida en garantía del Interés Superior del hijo, si en la entidad de trabajo no hay Centro de Lactancia durante los dos primeros años de edad, pues si hay centro es diferente.

Hay que destacar, que es requisito *sin qua non* para hacer valer el fuero en caso de despido injustificado, que la trabajadora o el trabajador, futuros padres, en su entidad de trabajo de cada uno, hayan hecho la participación del embarazo y de que el mismo sea de la pareja legalmente establecida, ya que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, por medio de sentencia N.º 798, de fecha 14 de agosto de 2017, en el proceso con motivo de amparo constitucional, estableció las condiciones para la procedencia de la inamovilidad y licencia de paternidad en los siguientes términos:

No obstante la Sala agrega que el Interés Superior del Niño, y la efectividad del derecho del recién nacido al cuidado, amor y filiación del madre, se debe llevar a cabo de manera prevalente, incluso por encima del vínculo legal o relación del padre con la madre, esto es, de la calidad de esposos de los padre, de compañeros permanentes, o de la convivencia efectiva de los padres del niño o niña, por lo que la prerrogativa a la licencia y fuero paternal se hace extensiva incluso para aquellos padres que no reúnan las particularidades anotadas, solo que en ponderación a ese derecho, será invocada si el padre no mantuviere

---

<sup>153</sup> Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. N.º 991, 30/11/2017, (Caso: *PDVSA Petróleos de Venezuela S.A.*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 10 de diciembre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/noviembre/205884-991-301117-2017-16-0103.HTML>

<sup>154</sup> Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. (2007). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 38.763 (Ordinaria, Septiembre 6, 2007. Artículo 2.

simultáneamente vínculos legales o estables, pues de lo contrario, se estaría haciendo uso abusivo de ese derecho, lo que se desvía teológicamente de los fines de la norma.

*Omissis*

Por tanto, debe deducirse, que para el goce de la protección de inamovilidad laboral establecida desde la concepción de la pareja, ese hijo o hija debe ser producto de un matrimonio o de una unión estable de hecho, pero que en ningún caso tal protección podrá derivarse de la coexistencia concurrente de ambas circunstancias, pues sería contrario a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico; salvo que se demuestre que ambas uniones tienen fecha de ocurrencias distintas.

*Omissis*

Ello así, en virtud de todo lo expresado, con fundamento en lo dispuesto en el ordenamiento jurídico venezolano, esta Sala establece: 1) Para la acreditación del fuero paternal el trabajador deberá acreditar acta de nacimiento o la ficha de nacimiento con la identificación del recién nacido, mediante los cuales se determina su condición de progenitor de conformidad con los artículo 117 de la LOPNNA (2007) y 8 de la LPFMP; 2) No podrá beneficiarse del fuero paternal quien la alegue ante la presencia simultánea de matrimonio o del concubinato, o cualquier otra unión estable de hecho, pues se naturalizaría el objetivo de la institución de protección familiar de fuero paternal.<sup>155</sup>

Del criterio jurisprudencial citado, queda claramente establecido que no puede un trabajador pretender tener inamovilidad respecto de la paternidad que acredita tener de una pareja distinta a la que aparece como carga familiar en la entidad de trabajo, porque está al margen de la moral y buenas costumbres, salvo que se demuestre que concluyó una relación, se divorció e inicio otra, ambas de fechas distintas.

---

<sup>155</sup> Ediciones Jurisprudencia del Trabajo C. A. (2017). Avance Extraordinario N.º 32. La Sala Constitucional Establece las Condiciones para la Procedencia de la Inamovilidad y la Licencia de Paternidad. [Revista en línea], fecha de la consulta: 22 de octubre de 2018. Disponible en: [www.juris-line.com.ve/data/docs/1892.pdf](http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1892.pdf).

## Otra Forma de Adquirir Inamovilidad por Desempeño del Rol de Padre o Madre

### Colocación Familiar

En este orden de ideas, el fuero de maternidad y paternidad no es sólo por el nacimiento de un hijo sino que también, puede adquirirse esa inamovilidad por igual tiempo, de dos años en otros supuestos, como sería en los casos en que la trabajadora o el trabajador tengan en colocación familiar,<sup>156</sup> a un niño o niña menor de tres años, contándose el lapso desde la fecha en que sea dado por la autoridad competente, es decir, Tribunal de Protección del Niño, Niña y Adolescente, mediante sentencia el otorgamiento de la colocación familiar, la cual es una institución jurídica familiar que se otorga en aras de una adopción posterior, previo trámite administrativo que iniciado ante el ente administrativo conocido como Idenna,( Instituto Nacional de Derechos del Niño Niña y Adolescente), ubicado en el estado o entidad federal, en la cual este ubicado el niño menor de tres años en este caso en cuestión, quienes gozarán de la protección especial de inamovilidad.

En este orden de ideas, hay que traer a colación la colocación familiar en la modalidad de familia sustituta y la adopción, instituciones jurídicas particulares en materia de familia, con la finalidad de explicarlas para dejar claro en que consiste cada una.

a) **Familia Sustituta:** Aquélla que no siendo la familia de origen, acoge, por decisión judicial, a un niño, niña o adolescente privado permanente o temporalmente de su medio familiar, ya sea por carecer de padre y de madre, o porque éstos se encuentran afectados en la titularidad de la Patria Potestad o en el ejercicio de la responsabilidad de crianza. La familia sustituta puede estar conformada por una o más personas, y comprende las

---

<sup>156</sup> *Ibidem.*

modalidades de colocación familiar o en entidad de atención, la tutela y la adopción.<sup>157</sup>

b) **Colocación Familiar:** Tiene por objeto otorgar la responsabilidad de crianza de un niño, niña o adolescente de manera temporal y mientras se determina una modalidad de protección permanente para el mismo. Además, puede conferirse también la representación del niño, niña o adolescente para determinados actos.<sup>158</sup>

c) **Adopción:** Es la institución de protección que tiene por objeto proveer al niño, niña o adolescente, apto para ser adoptado o adoptada, de una familia sustituta, permanente y adecuada.<sup>159</sup> Para lograrse una decisión definitiva que otorgue la adopción debe haberse realizado dos fases, una fase administrativa que comprende un procedimiento administrativo ante el Idenna, que está establecido en el artículo 493 A al 494-Q, que se complementa con los artículos 284 al 307 de la LOPNNA y una fase procesal, prevista en el artículo 493-R al 510 y se complementa con los artículos 450 al 492 de la LOPNNA.

Ahora bien, visto que hay varios supuestos de hecho, igualmente para adquirir el beneficio de la inamovilidad, se hace necesario plantear varios escenarios que se pueden presentar en la praxis en una entidad de trabajo respecto de los trabajadores que quieran hacerse acreedores de la inamovilidad, ya que esta investigación va dirigida a estudiantes de pregrado de abogacía, abogados en ejercicio, trabajadores, patronos o administradores de entidades de trabajo, que se interesen por el tema bajo estudio; estos posibles escenarios son:

---

<sup>157</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. (2007). *Op. cit.* Artículo 394

<sup>158</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. (2007). *Op. cit.* Artículo 396

<sup>159</sup> Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. (2007). *Op. cit.* Artículo 406.

a) Una trabajadora que ingrese a una entidad de trabajo pública o privada, en condición de suplente, que durante ese tiempo salga en estado de gravidez, pudiera hacer creer que la hace acreedora de la inamovilidad y eso imposibilita que ella deje la empresa al concluir la suplencia, obligando al patrono a tener en la entidad de trabajo a la empleada fija y al mismo tiempo a su suplente, trayendo como consecuencia, los aumentos sus gastos empresariales. De la revisión y análisis jurídico se concluye que no es posible que eso ocurra, que sea beneficiada la trabajadora suplente con la inamovilidad, ya que este empleo era a tiempo determinado, por el tiempo que durará la suplencia de la empleada fija, mientras dure la suplencia si demuestra su estado de gravidez se le respetará su derecho de ir a las consultas médicas, pero no podrá pretender permanecer en inamovilidad ya que este caso de suplencia, se encuadra en los casos permitidos en la LOTTT (2012), para contratos a tiempo determinado, específicamente en el literal b, del artículo 64; por lo cual no puede el patrono producto de una suplencia verse obligado a mantener a la suplente en su empleo porque se cree acreedora de inamovilidad.

**b)** Si un trabajador va a ser padre, pero no con su esposa sino producto de una relación extramatrimonial, puede verse frente a su patrono beneficiado del fuero de paternidad. En un principio, pudiera creerse beneficiario del fuero, conforme lo estableció el artículo 76 de la Constitución, cuando se especifica que la paternidad es protegida integralmente, sea cual fuere el estado civil del padre y conforme la LPFMP, se protegen a la familia en su pluralidad, con independencia de su origen, más cuando puede probarlo con la partida de nacimiento del hijo, porque el TSJ por vía jurisprudencial, estableció que un hombre puede reconocer y establecer voluntariamente la filiación de su hijo concebido con una mujer casada con

otro,<sup>160</sup> incluso si se encuentra casado también, con el fin de preservar la filiación biológica sobre la legal.

Sin embargo, no opera fuero y no es posible que frente a su patrono tenga inamovilidad porque de su expediente laboral, de su seguro HCM y carga familiar acreditada se evidencia cuál es su esposa o carga familiar, su pareja es una determinada personal, y si dejó embarazada a otra mujer pueda tener fuero, porque aunque lo demostrará con la partida de nacimiento, la sentencia citada ut supra se dejó establecido por el TSJ en Sala Constitucional que no pueden concurrir relación marital con concubinato, ni dos uniones estables de hecho, porque se desvirtúa el objetivo del fuero, que consiste en procurar los recursos económicos del hijo hasta sus dos años de vida.

Planteamiento que permite traer a colación la opinión de la Jurista Ana Santander, con respecto a que la filiación de la paternidad permite acreditar con la partida de nacimiento quien es el padre y tendrá derecho a la inamovilidad por el lapso de dos años contados desde el parto, la prueba de la paternidad, es de tanta importancia, que sólo a partir de ella, nacen obligaciones y los derechos para el progenitor paterno, tales como la Obligación Alimentaria y el Régimen de Convivencia, pudiendo presentarse con la modernidad de las familias actuales que .....

Reconocer la inamovilidad laboral al padre desde la concepción del hijo es un hecho que sólo puede acreditar el matrimonio o la unión estable de hecho; **de modo que no hay manera cierta ni legal de darle otros efectos a la paternidad fuera de estas dos situaciones.** La extensión del concepto de igualdad para proteger a la paternidad fuera de estos casos se hace entonces insuficiente. En criterio de quien suscribe, si bien es cierto que nuestra

---

<sup>160</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F). Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N.º 1013, de fecha 21/10/2016 (Caso: Elisandro López), [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <https://vlexvenezuela.com/tags/reconocimiento-de-hijo-extramatrimonial-1076232>.

jurisprudencia **se está orientando a una interpretación más humana y social de la normativa legal, alejada de formalismos, éstos últimos son imprescindibles, en tanto y en cuanto sean necesarios para la determinación de un hecho** (paternidad), la prueba de la paternidad es de tanta importancia que solo a partir de ella nacen obligaciones y-o derechos para el progenitor paterno, tales como la Obligación Alimentaria y el Régimen de Convivencia, es por ello que los votos salvados plasmados, deben llamarnos la atención, justamente por la incertidumbre del hecho no probado aún, (paternidad), antes del nacimiento, **ya que permite incurrir en abuso de la institución del fuero paterno, para aquellos que, no teniendo una presunción a favor, derivada de una relación estable,** puedan verse beneficiados sin ser merecedores de ello por este tipo de inamovilidad.<sup>161</sup> (Negritas propias).

En este orden de ideas, en esta materia se puede evidenciar que precisar el inicio de la gestación, es algo complejo, incluso cuando hay mujeres que no tienen síntomas al inicio y después de varios meses descubren que están embarazadas; o mantienen en secreto su embarazo por pena, miedo o complejo, pero lo trascendental, es que el padre desde el momento de parto hacia el futuro cuenta con dos años de inamovilidad, es decir, fuero o protección, que aunque la tenga el trabajador o la trabajadora no podrá relajarse en el cumplimiento de sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo, por cuanto al incurrir en una falta de la prevista en la LOTTT, puede el patrono dentro de los treinta días siguiente a la falta interponer solicitud de autorización de despido previa calificación de la falta en la que fundamento el despido, porque si no opera el perdón de la falta. El fuero buscar impedir el despido durante este tiempo de protección a los fines procurar los recursos económico para satisfacer las necesidades del recién nacido.

---

<sup>161</sup> Escritorio Jurídico Ana Santander y Asociados (S.F). *Inamovilidad Laboral para el Padre Desde la Concepción de su Hijo*. [Documento en Línea], fecha de la consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://andreaysantander.blogspot.com/2010/06/inamovilidad-laboral-para-el-padre.html>.

## **Derecho Comparado de los Fueros de Maternidad y Paternidad en Perú y Colombia, Países de América del Sur**

En virtud a la situación económica que atraviesa Venezuela en esta época, hay un éxodo de venezolanos a otros países, siendo los destinos preferidos Chile, Panamá, Argentina, Ecuador, Perú, Colombia, Brasil y México, pero viajan sin conocer la estabilidad laboral en esos países, con el sueño de tener mejores oportunidades para alcanzar sus metas materiales. De esos países se hará referencia a Perú por ser el país con más índice de inmigrantes venezolanos.

### **Estabilidad Laboral y Los Fueros de Maternidad y Paternidad en Perú y Colombia, Países de América Del Sur**

#### **Perú**

En Perú la estabilidad laboral es también es una protección legal contra la posibilidad de la terminación de la relación laboral, con la finalidad de la permanencia del contrato de trabajo y a que no se extinga por causas no previstas en la Ley

La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector, es decir, pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.<sup>162</sup> Su base legal se encuentra a nivel nacional en el artículo 27 de la Constitución, el cual prevé que la: “Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario,” y la ley debía determinar el tipo de protección que existiría ante un despido arbitrario, sin embargo, no existe en la norma constitucional una estabilidad laboral absoluta de forma expresa. A

---

<sup>162</sup>Toyama Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (2016). [¿En qué consiste la estabilidad laboral?](#) Revista Electrónica Laboral [Gacetalaboral.com](#). [revista en línea], fecha de la consulta: 30 de julio de 2018. Disponible en: [gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/#](#)

nivel internacional se consagra la estabilidad de los trabajadores en el empleo en el artículo 7 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

Existen dos tipos de estabilidad en esa legislación: a) La estabilidad de entrada y, b) La estabilidad de salida. La primera, es la garantía jurídica por la cual desde el inicio del contrato de trabajo cuenta el trabajador con protección en cuanto a la forma de terminación del contrato de trabajo, porque sólo podrá producirse por las causas señaladas en la ley,<sup>163</sup> siempre y cuando haya superado el periodo de prueba. La segunda estabilidad, es la que corresponde a la protección frente al término de la relación laboral, procede sólo por causas taxativas, a la cual hace referencia la Constitución de ese país.

Ahora bien, esta estabilidad de salida, a su vez, comprende dos tipos de tutela. La absoluta y la relativa, siendo la tutela o protección absoluta es la que se da ante la terminación del contrato de trabajo no previsto en la Ley, ya que se ordena la nulidad del despido y la reposición del trabajador, otra opción es que el trabajador decida la indemnización,<sup>164</sup> esta estabilidad es la que se asemeja a la estabilidad absoluta de la legislación laboral de Venezuela.

La tutela relativa, puede ser propia o impropia, en los siguientes términos. La estabilidad de salida relativa propia, lleva a que se declare la nulidad del despido pero, sin la reposición efectiva del trabajador a su puesto de trabajo porque no existe la obligación del empleador, según el redactor del artículo científico, hay una reposición *ficta*.<sup>165</sup> En tal sentido, se demanda la nulidad del despido, y el juez respectivo otorga las remuneraciones devengadas más

---

<sup>163</sup> Toyama Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (2016). [¿Sabe usted En qué consiste la estabilidad laboral?](http://gacetalaboral.com/sabe-usted-en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/). Revista Electrónica Laboral [Gacetalaboral.com](http://gacetalaboral.com). [revista en línea], fecha de la consulta: 30 de julio de 2018. Disponible en: <http://gacetalaboral.com/sabe-usted-en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

<sup>164</sup> *Ibidem*

<sup>165</sup> *Op. cit.*

los intereses por el tiempo de duración del proceso judicial y la indemnización respectiva.

La estabilidad de salida relativa impropia, lleva solo al logro de la indemnización, el despido no se declara nulo, siendo el sistema de estabilidad que predomina en el Perú como regla y procede en los despidos arbitrarios a que hace referencia la Constitución peruana. La excepción es el caso del despido nulo, que se declara nulo que solo se produce por causales expresas que establece la Ley, porque esos despido arbitrarios deben merecer reposición.

Ahora bien, respecto a la protección que en ese país de América del sur existe para el trabajo, se encuentra en el artículo 23 de la Constitución Política de Perú,<sup>166</sup> cuando establece que: “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja.” Igualmente, en el artículo 26 contempla que: “En la relación de trabajo se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.” Que se complementa con el artículo 27, que establece: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”

Puede observarse la existencia de la protección de la mujer en el trabajo en Perú con motivo del embarazo, que conforme al artículo 29 inciso e, del Decreto Ley 728, Ley de Fomento del empleo, se estableció como sanción la nulidad del despido producido dentro de los 90 días antes y después del parto,<sup>167</sup> es decir, de la interpretación se concluye que durante un tiempo de seis meses, a partir del sexto mes de embarazo. Después, con la Ley

---

<sup>166</sup> Constitución Política del Perú. (1993). [Documento en Línea], fecha de consulta: 10 de octubre de 2018. Disponible en línea: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

<sup>167</sup> Legis. pe. (2018). Conoce las cinco leyes que protegen a las madres trabajadoras. Revista Electrónica de noticias de opinión y jurídica. [Documento en línea], fecha de la consulta: 22 de octubre de 2018. Disponible en: <https://legis.pe/conoce-las-cinco-leyes-protegen-las-madres-trabajadoras/>

27185,<sup>168</sup> se amplió la protección en cualquier momento de la gestación hasta 90 días después del parto, siendo nulo el despido en cualquier momento de ese lapso, y tienen 98 días de licencia, que son 49 días de pre natal y 49 días de post natal.

Posteriormente, conforme al Convenio 183 de la OIT, por medio de la Ley 30367,<sup>169</sup> modificó el artículo 29 inciso e, *ut supra* al contemplarse que es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento, sus consecuencia o la lactancia de la mujer trabajadora peruana, en cualquier momento de la gestación y después de 90 días después del parto, salvo que sea por justa causa y el patrono tenga conocimiento del embarazo.

También para el padre existe una protección que tiene su sustento en la Recomendación 165 de la OIT, para los trabajadores con responsabilidades familiares, y con la condición que compartan esos días de descanso con las madre de sus hijos para cuidar de ellos, alimentarlos y establecer lazos, que consiste en una licencia de paternidad en la cual el patrono da al padre 4 días remunerados, días que en la legislación venezolana y colombiana son más. No obstante, en el Congreso de Perú desde marzo 2018 se está discutiendo una ley para ampliar la licencia de los padres peruanos trabajadores, más no señala la inamovilidad o protección de no despido durante en ese inicio de la paternidad por un determinado tiempo, es decir, prohibición de despido.

## **Colombia**

El ordenamiento jurídico de Colombia, también esta adecuado a los Convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, y la Constitución Política de la República de Colombia vigente, promulgada el 04/07/1991, en el artículo 53 establece que: “El

---

<sup>168</sup> *Op cit.*

<sup>169</sup> *Op. cit*

Congreso expedida el Estatuto del Trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta los siguientes principios: Igualdad de oportunidades para los trabajadores (...) estabilidad en el empleo, (...) protección especial a la mujer, la maternidad y al trabajador menor de edad.”<sup>170</sup>

Es con esa Constitución que nace el fuero de maternidad en Colombia, y no así el del padre que no tiene fuero sino sólo licencia de paternidad. En atención a la norma *ut supra* citada, está vigente el Código Sustantivo del Trabajo, que se aplica en todo el territorio de la República de Colombia a todos sus habitantes, sin distinción de nacionalidad, pues plasma que todo extranjero que labore en ese país, está protegido (Artículo 2) y el trabajo goza de la protección del Estado. Igualmente, en los artículos 239 y 240 establece el fuero especial que se conoce como periodo de maternidad, el cual se cuenta desde el inicio del embarazo hasta seis meses después del parto, que entre otros beneficios otorga a la trabajadora embarazada un derecho de embarazo, una licencia y una fase de lactancia, así:

El embarazo comprende del día uno de gestación hasta el parto; la licencia, desde el nacimiento (o dos semanas antes) a la semana 14; y la lactancia, hasta los seis meses de vida del menor. En estos tres momentos, la madre tiene derecho a gozar del 100% del salario.

Esta legislación aplica de igual forma para las madres adoptantes de menores de edad y se toma como fecha de licencia el día de la entrega del niño.<sup>171</sup>

---

<sup>170</sup> Constitución Política de la República de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional N.º 114, 04/07/1991. [Documento en Línea], fecha de consulta: 16 de octubre de 2018. Disponible en línea:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

<sup>171</sup> Elemplo.com de Leadearsearch S.A.S. (2017). ¿Cómo Protege la Ley a las Mujeres en la Maternidad? [Documento en Línea], fecha de la consulta: 18 de octubre de 2018. Disponible en: <http://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-laborales/como-protege-la-ley-las-mujeres-en-la-maternidad-4890>

Puede observarse que se describen tres momentos para el periodo de maternidad. En tal sentido, para la protección de la trabajadora la ley prevé que está prohibido despedir a una trabajadora en Colombia que este en estado de embarazo y licencia, sin autorización del Ministerio del Trabajo y por razones de justa causa. Por ello, si se realiza un despido de esta trabajadora sin previo procedimiento ante el Ministerio, se considerará ineficaz el despido y tiene la trabajadora derecho al reintegro de su trabajo, pago de salarios y prestaciones.

Por consiguiente, si es posible despedir a una trabajadora en estado de embarazo o lactancia si esta incurra en una causa justificada de despido y si el procedimiento se lleva a cabo por el Ministerio del Trabajo, en caso contrario es nulo, esta prohibición está contemplada en el artículo 239 del Código. Por medio de jurisprudencia se estableció que no tenía la trabajadora obligación de informar a su patrono de su estado de embarazo como requisito para que operará la protección especial que conlleva el fuero, sino que procedía automáticamente sin que fuera necesario un esfuerzo probatorio, pero desde el 24 de julio de 2018, mediante sentencia 075, la Corte Constitucional cambió criterio y exige que se informe al patrono para no sorprender al patrono en su buena fe al no poder demostrar que desconoce el embarazo.

A partir del 04 de enero de 2017, a través de la Ley 1822, se mejora los beneficios de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, ya que la licencia de maternidad remuneradas se extendió un mes más, paso a ser de 14 semanas a 18 semanas, siendo adaptada la norma a la Recomendación 191 de la OIT.<sup>172</sup> Con esa misma ley, los hombres trabajadores padres adquirieron el derecho de tener una licencia de 8 días remunerada.

---

<sup>172</sup> Abogados.com.co (2017). Sí su pareja está embarazada, usted no podrá ser despedido del trabajo. [Documento en Línea], fecha de la consulta: 18 de octubre de 2018. Disponible

Las avances al respecto en Colombia se siguieron manifestando, cuando la Corte Constitucional decidió demanda interpuesta por Wadys Tejada Flores, quien manifestó que la norma que protege a la mujer embarazada o en período de lactancia debe extenderse también al padre de la criatura, este o no casado con la mujer en estado de gravidez o recién madre, es decir, que no debería despedirse al cónyuge o pareja sentimental de una mujer embarazada no trabajadora, salvo autorización previa del Ministerio del Trabajo por justa causa para el despido, aplicando la protección de la mujer embarazada o en período de lactancia, a los padres que son únicos sustentos de la familia, extendiéndose lo que se contempla en el Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden de ideas, la accionante explicó que el Código del Trabajo colombiano le daba una estabilidad laboral a la mujer trabajadora, pero no al padre cuando la madre no trabajaba, argumentando para que se extendiera la estabilidad laboral al padre lo siguiente:

Esto porque, según la demanda, si se protege al padre trabajador de quien depende el hijo que está por nacer, o recién nacido, se están garantizando los derechos a la vida, la igualdad, la familia, seguridad social, y a la protección a la maternidad en favor de la mujer embarazada no trabajadora, además del niño que está por nacer.<sup>173</sup>

En base a ese fundamento citado, la Corte Constitucional le dio la razón y estableció que las mujeres embarazadas no trabajadoras que este en estado de gravidez o en fase de lactancia, tienen derecho a que sus parejas sentimentales casados con ellas o no, pero padres de sus hijos, no sean despedidos de sus empleos mientras ellas estén en estos estados, que conserven su trabajo en beneficio de su menor hijo, así:

---

en:<https://www.abogados.com.co/articulos/si-su-pareja-esta-embarazada-usted-no-podra-ser-despedido-del-trabajo>.

<sup>173</sup> El tiempo Casa Editorial (2017). Fallo de Corte Constitucional protege a hombres con pareja embarazada. [Documento en Línea], fecha de la consulta: 21 de octubre de 2018. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/hombres-con-pareja-embarazada-no-podran-ser-despedidos-52004>

Para que un hombre pueda acceder a este beneficio debe demostrar que su pareja depende económicamente de él, pero no se le exige ningún vínculo marital. De acuerdo con la sentencia de la Corte Constitucional: *"si el hombre es despedido durante el embarazo o lactancia de su pareja se presume que el despido se ha efectuado por ese motivo, y sin la autorización de las autoridades."*<sup>174</sup>

Entonces, el trabajador padre con esposa en estado de embarazo o fase de lactancia, solo puede ser despedido como en el caso de la mujer trabajadora embarazada, si incurrió en una causa de despido prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, y previa autorización de despido del Ministerio, de lo contrario tiene derecho al reintegro al trabajo y al pago de las indemnizaciones, extendiéndose por orden de la Corte la norma de los artículos 239 (Que fue modificado en el año 2011, por el artículo 2, de la Ley 1466) y 240 del mencionado Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, en Colombia la mujer trabajadora fue y es la acreedora de un fuero especial, y no puede ser despedida desde el inicio del embarazo hasta seis meses después del parto y el padre trabajador no gozaba de ese fuero especial. Solo tenía la licencia remunerada, que se le dio en enero de 2017 con la Ley 1822, y fue hasta el mes de febrero de 2017, que por una jurisprudencia de extendió a los padres de mujeres no trabajadoras, esa protección especial de no despido mientras ellas estén en estado de embarazo o en período de lactancia, con fundamento en que los padres son la única fuente económica de la familia, por ello no se extiende a todos los padres, y una parte de la doctrina no está de acuerdo con esta decisión, espera que no se extienda a los padres de las mujeres trabajadoras.

Se concluye, respecto al derecho comparado citado, que Venezuela es un país con una legislación laboral mucho más avanzada que Perú y Colombia, y más beneficiosa para los trabajadores en estado de gravidez, ya que

---

<sup>174</sup> *Op. cit.*

contempla más días de licencia para la madre y para el padre, así como la inamovilidad es más amplia para la madre y en Perú no la tiene el padre, y en Colombia hasta hace muy poco la adquirieron los padres.

## **CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DESTACADOS**

1) Sentencia de la Sala de Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N.º 609, de fecha 10/06/2010, en el cual se pudo observar que aunque la decisión obtenida en primera instancia y segunda instancia en el caso: Ingemar Leonardo Arocha Rizales, hizo ver la Tutela Judicial Efectiva material para las partes, se habían agotó todos los recursos ordinarios, sucesivos, legales y pertinentes, en los cuáles las partes invirtieron varios años, sin embargo, no perdieron la esperanza de lograr justicia material y social, por ello agotaron el último recurso con la finalidad de verificar que los tribunales con esa competencia laboral, actuaron conforme la Constitución del Estado Social del Derecho y de Justicia Venezolano, pues en caso contrario lograr restablecimiento del orden jurídico infringido, siendo ejercido por la parte demandante, este recurso extraordinario de revisión, resultando vencedora del recurso porque fue admitido, se declaró la Sala competente para conocer, con este pronunciamiento había alcanzado un peldaño la accionante. Luego, fue sentenciado declarado con lugar este medio de impugnación, anuladas las sentencia de primera y segunda instancia por mala interpretación del alcance del artículo 8 de la Ley de Protección de la Familia, la Maternidad y la Paternidad, relativo a alcance del fuero de paternidad, en la forma siguiente:

Al respecto, la Sala observa que la Sala Político-Administrativa de este Tribunal Supremo de Justicia **desconoció el derecho constitucional a la igualdad, cuando le dio un trato desigual al fuero paternal, que reconoce la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, respecto del fuero maternal que preceptúa la Ley Orgánica del Trabajo**, pese a que ambas normas protegen el mismo valor constitucional como lo es la familia y más allá de ella, los hijos que se desarrollen en esa

familia; porque, es criterio de esta Sala, que **el fuero maternal trasciende los intereses de la mujer trabajadora para abarcar los de la familia y, más concretamente, los del hijo nacido o que está por nacer.**

*Omissis*

**Esa visión no acorde con los postulados constitucionales permitió a la Sala Político-Administrativa la conclusión de que el ciudadano Ingemar Leonardo Arocha Rizales no gozaba de inamovilidad laboral por fuero paternal, ya que había sido despedido doce (12) días antes del nacimiento de su hija y no después del mismo.**

En efecto, esta Sala considera que existe un trato discriminatorio del y violatorio al derecho a la igualdad cuando la Sala Político-Administrativa dispuso que la inamovilidad del padre, **por fuero paternal, comienza desde del nacimiento del hijo y no desde cuando se tiene conocimiento del embarazo, tal como lo regula la Ley Orgánica del Trabajo para la mujer.**

*Omissis*

En relación con esta última norma, la Sala Político-Administrativa interpretó que la inamovilidad por fuero paternal comenzaba con la ocurrencia del parto, con lo cual excluyó el lapso del embarazo. En efecto, al respecto la decisión objeto de revisión consideró:

*Omissis.*

En conclusión, por las razones que preceden, esta Sala decide ejercer su potestad de revisión y, en consecuencia, declara **que ha lugar a la solicitud que se planteó y anula parcialmente el veredicto n.º 00741 que la Sala Político-Administrativa expidió, el 28 de mayo de 2009,** en lo tocante a la interpretación del artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Así se decide.

En el caso concreto de autos, la Sala observa, por notoriedad judicial, que la demanda por calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos que el trabajador Ingemar Leonardo Arocha Rizales incoó contra el Grupo Transbel C.A. fue resuelta, en **primera instancia, por el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, el 19 de noviembre de 2009; y, en alzada, por el Juzgado Séptimo Superior del Trabajo del mismo Circuito Judicial, el 1º de marzo de 2010.** Por tanto, para el mantenimiento de la uniformidad de la doctrina que se dispone en este acto decisorio, la Sala anula todo lo que fue actuado en los dos grados de jurisdicción y repone la causa al estado en que la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas remita el expediente a un tribunal de primera instancia para la tramitación y decisión de la demanda, con acatamiento de la inteligencia que aquí se hizo

**del artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Así se decide.<sup>175</sup>(Negritas propias).**

La jurisprudencia citada, es de gran importancia para esta investigación por haber sido un antecedente del fuero de paternidad, en la forma como se contempla hoy, en la Ley del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por cuanto, hoy es más amplia su protección al padre, quien tiene en esta época de la vida contemporánea un papel trascendental en la crianza y formación de sus hijos, ya que se involucra en lo que antes era tareas de la madre y no solo es el proveedor. De igual forma, es de gran interés debido al resultado alcanzado con esta decisión, siendo el recurso de revisión un medio de impugnación clave para quienes agotando todos los recursos ordinarios se sienten insatisfechos del resultado alcanzado porque violó el derecho a la igualdad del padre y la única forma para restablecer el orden jurídico infringido.

Con esta decisión del Tribunal Supremo de Justicia del año 2010, vinculante en esa oportunidad de la vigencia de la LOPFMP, respecto al fuero de paternidad, se anularon tres decisiones: la de la Sala Política Administrativa cuando le da la competencia al Poder Judicial para calificar el despido, ordenar el reenganche y pagos de salarios caídos en materia de inamovilidad, es decir, en materia de estabilidad absoluta, en materia del fuero de paternidad, cuando esa competencia es de la Administración Pública, de la Inspectoría del Trabajo de la entidad político territorial del domicilio del trabajador.

La decisión anulada que determino la competencia en este proceso, no contenía una interpretación acorde con las normas constitucionales protectoras de la familia y de los derechos humanos, “específicamente el

---

<sup>175</sup> Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. N.º 609, 10/06/2010, (caso: *Ingemar Leonardo Arocha Rizales*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/609-10610-2010-09-0849.html>.

derecho a la igualdad, pues la decisión objeto de revisión respalda situaciones lesivas a la protección integral que goza la familia, que es una institución de rango constitucional, que el Estado está llamado a salvaguardar,<sup>176</sup> haciendo énfasis en que las decisiones de los jueces deben estar ajustadas a los Derechos Humanos cuando la ley especial contraría la Ley ordinaria de la materia (En este caso la LOT y la LOPNNA, que prevé el interés Superior del Niño), y la Constitución, norma que establece los preceptos o lineamientos de todo el ordenamiento jurídico del país.

2.- La Sala Constitucional del 15/11/2011 del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia N.º 1952, del 15/11/2011, estableció criterio respecto a la estabilidad y sus tipos en los siguientes términos:

Conforme al razonamiento jurisprudencial transcrito *ut supra*, la “**estabilidad absoluta**”, está concebida como una protección temporal de permanencia del trabajador en su empleo por circunstancias especiales o excepcionales que origina, en su favor, el derecho a no ser despedido del trabajo sino por las causales establecidas en la ley y con la autorización previa del Inspector del Trabajo, mientras que la “**estabilidad relativa**”, esta ideada como un sistema de protección básico, similar al de la estabilidad absoluta aplicable a la generalidad de los trabajadores, el cual se diferencia en que la obligación del patrono de reenganchar al trabajador es de carácter facultativo; por lo tanto, al momento de ordenarse la reincorporación y pago de salarios caídos de un trabajador despedido de manera injustificada, el patrono puede liberarse de dicha carga resarciendo pecuniariamente el daño generado, a través del pago de una indemnización por el despido.<sup>177</sup>

De criterio citado, se evidencia que la estabilidad absoluta es por circunstancias especiales o excepcionales y la estabilidad relativa, es un

---

<sup>176</sup> *Idem*

<sup>177</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional. Sentencia N.º 1952, 15/12/2011, (Caso: *Franceliza del Carmen Guédez Principa*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/1952-151211-2011-11-0236.HTML>.

sistema de protección esencial aplicable a todo trabajador que no este en los supuestos de hechos de la estabilidad absoluta o inamovilidad.

3.- Las relaciones de trabajo son vínculos jurídicos que según la sentencia N.º 106 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 09 de febrero de 2018, ha explicado son diferentes en el sector público y en el sector privado; así:

De igual forma, la Sala ha advertido que la circunstancia que determinados juicios vinculados a las relaciones de empleo público y privado, **se encuentren sometidos a una regulación diversa en lo que se refiere a los lapsos de caducidad y procedimientos de tutela jurisdiccional y órganos competentes diversos**, responde a la voluntad del legislador el cual en uno u otro caso, el cual es ciertamente libre en los extensos límites de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, para optar entre todas las posibles alternativas la vía de proceder que considere en cada caso más conveniente, así como el escoger las razones que mejor puedan justificar su elección, lo que se concreta en el presente caso en las particularidades que rigen las relaciones de empleo público -como las relativas a la ejecución del presupuesto y el sometimiento a una jurisdicción especial como la contencioso administrativa-.<sup>178</sup> (Negritas propias).

Del anterior criterio, la Sala es clara al manifestar que las relaciones del sector público y privadas son diferentes, porque como se explico en este trabajo, las formas de ingreso para los cargos del sector público son por concurso público o libre nombramiento y remoción, se rigen por los Estatutos de la institución a la cual pertenecen; los contratados que allí existan no son funcionarios, se contratan para un asunto en específico, y se rigen por la LOTTT, igual que co la relaciones de trabajo del sector privado, pero sin importar eso, los funcionarios con fuero maternal o paternal, debe primero darse el levantamiento del fuero, o el desafuero, para posteriormente proceder a calificar su falta y autorizarse su despido, siendo la autoridad competente para levantamiento del fuero la Inspectoría del Trabajo.

---

<sup>178</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional. Sentencia N.º 106, 09/02/2018, (Caso: *Ventura Yiluly Sinfontes*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 12 de marzo de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/febrero/207665-0106-9218-2018-17-0770.HTML>

4.- Criterio jurisprudencial que confirma que los contratos a tiempo determinados están excluidos de la aplicación del decreto de inamovilidad, en los siguientes términos:

Por todo lo antes expresado, debe señalar quien suscribe el presente fallo que al haber considerado el ciudadano Inspector del Trabajo del estado Táchira que tales contratos encuadraban dentro del supuesto permitido en la norma, es decir, literal a del artículo 77 de la LOT, no incurrió ni en falso supuesto de hecho ni en falso supuesto de derecho.

Ahora bien, una vez señalado lo antes expresado, debe manifestar este Juzgador que habiendo finalizado los contratos de trabajo en fechas 09, 20 y 26 de Julio de 2011 y 09 de Enero de 2012, **el decreto de inamovilidad presidencial No. 8.732 vigente para ese momento, es decir, el publicado en Gaceta Oficial No. 39.828 del 24/12/2011, excluía expresamente de inamovilidad a los trabajadores contratados por tiempo determinado, una vez vencido el término de duración previsto** y concluido el contrato de trabajo, por lo tanto al haber vencido el término en las fechas antes expresadas, los referidos trabajadores se encontraban excluidos de inamovilidad laboral y no podía el Inspector del Trabajo ordenar su reenganche en la providencia No. 2080-2012, de fecha 18 de diciembre de 2012.<sup>179</sup> (Negritas propias).

Se puede observar, que en el Decreto presidencial de inamovilidad especial, se señala a que casos no se aplica y entre ellos se encuentran los contratos a tiempo determinado que se haya realizado conforme lo establece la LOTT, en esta cita se decidió un recurso contencioso administrativo de nulidad, y no le era aplicable la inamovilidad al trabajador porque había concluido el contrato, en ellos la estabilidad es relativa se contrata por tiempo determinado.

---

<sup>179</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Juzgado Segundo de Juicio para el Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Táchira. Decisión N.º 01, de fecha 09/01/2015, (Caso: *sociedad mercantil Preacero Pellizzari C.A.*). [Documento en línea], fecha de la consulta: 15 de febrero de 2017. Disponible en: <http://tachira.tsj.gob.ve/DECISIONES/2015/ENERO/2290-9-SP01-L-2013-000715-PJ0022015000001.HTML>.

De todo lo antes expuesto en este Capítulo, se puede apreciar que la inamovilidad o estabilidad absoluta es la regla actualmente en la legislación laboral venezolana y la estabilidad relativa, es la excepción, porque son pocos los trabajadores que no gozan de la prohibición de despido, salvo por justa causa, resultante del trabajo como hecho social. Lo cual trajo como consecuencia, un aumento de trabajo en solicitudes de reenganche y calificación de falta ante la Administración Pública, en las Inspectorías del Trabajo del todo el país, lo cual mermo hoy día, ante la situación económica existente, ya que cada patrono resuelve llegar a un acuerdo con sus trabajadores para evitar futuros litigios y ello se evidencia en las estadísticas de esos ente, y la de los Tribunales; ahora más con lo que está ocurriendo que los trabajadores se van del país en busca de mejores oportunidades.

En tal sentido, el fuero de paternidad fue una innovación de la ley LPFMP (2007), que surgió con algunas lagunas legislativas, que fueron resueltas por vía jurisprudencial con criterios vinculantes que hicieron efectiva la tutela del derecho a la igualdad, derecho humano de los padres, en beneficio de su familia y sus hijos, para el desarrollo integral de ellos conforme al Interés Superior del Niño, que a largo plazo se verá reflejado en la sociedad al ver a sus miembros aportando progreso social.

Finalmente, la protección de la maternidad a los largo de los años se ha mantenido en la legislación nacional e internacional, en aquellos países que han suscrito los Convenios de la OIT y lo han ratificado, entre los cuáles se encuentra Venezuela, pero a todas luces es en los últimos años cuando esa protección se ve más marcada, es más frecuente conseguirla plasmada en sentencias, jurisprudencias, artículos de revistas y en la praxis se exige la inamovilidad en esta sociedad, en constante cambio que se adapta al Derecho Social progresista, que de los países de América del Sur, Venezuela tiene al respecto más beneficios laborales.

## CAPITULO III

### PROCEDIMIENTO PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESAFUERO O LEVANTAMIENTO DE LOS FUEROS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

Venezuela por medio de sus representantes en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha suscrito y ratificado convenios internacionales en materia laboral, como se señalaron en los Capítulos I y II de este trabajo de investigación, entre ellos, relativos a la maternidad y a los despidos, entre otros más; siendo ellos una muestra de que el Estado venezolano se constituye en un Estado Social de Derecho y de Justicia, con ubicación del Derecho del Trabajo en la rama del Derecho Social como ciencia, que se caracteriza por adaptarse a las circunstancias sociales reinantes en cada momento determinado, que realiza las gestiones pertinentes para mantener el ordenamiento jurídico interno adecuado a los Convenios Internacionales laborales.

Por ello, en la actualidad en la ley especial en materia laboral, es decir, LOTTT (2012), se contempla el procedimiento administrativo de desafuero más delimitado y diferenciado, que el anteriormente establecido en la LOT (2011 que reformó la ley de 1997), el cual debe aplicarse para garantizar la estabilidad en el trabajo del capital humano en el sector público (Sólo contratados para fines específicos, que gocen de fueros o inamovilidad,<sup>180</sup> quienes son los objeto de este trabajo, sin embargo, por aprendizaje, hay que tener claro que a los funcionarios públicos protegidos por fueros: sindical, maternal o paternal, se le debe aplicar antes de su destitución, el procedimiento de desafuero,<sup>181</sup> así como del sector privado en su generalidad

---

<sup>180</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). *Op. cit.* Artículo 146.

<sup>181</sup> Sala Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (S.F.). Decisión N.º 964 16/07/2013, (caso: *Luis Alberto Matute.*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 01 de julio de 2016. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/964-16713-2013-12-1313.HTM>

si no están incurso en las excepciones de inamovilidad se pide autorización de despido y calificación de falta.

Por ende, dispone lo conducente para limitar toda forma de despido que no se materialice por justa causa, ya que cualquier despido contrario a la Constitución se considerará nulo.<sup>182</sup>De igual forma, en la LOTT (2012), se encuentra el procedimiento judicial de estabilidad, que deberá aplicarse en los casos que encuadren en la estabilidad relativa, (En los casos que corresponda cómo se explicó en el Capítulo I y II de esta investigación para dejar claramente diferenciadas las estabilidades que hay en la legislación laboral).

En consecuencia, todo despido de los trabajadores investidos de inamovilidad o estabilidad absoluta, específicamente, de los trabajadores que nos ocupa como son: los empleados investidos del fuero de maternidad o paternidad, objeto de esta investigación, debe realizarse su despido, traslado o modificación de condiciones previa solicitud de autorización de despido y calificación de falta ante la Inspectoría del Trabajo de la entidad federal correspondiente, ente desconcentrado<sup>183</sup> territorialmente, pues se ubica en cada estado del país,<sup>184</sup> dependiente del Ministerio del Poder Popular con competencia en el Trabajo y la Seguridad Social.

Ahora bien, sí el despido se llevó a cabo sin realizarse el procedimiento solicitud de autorización de despido y calificación de falta por parte de la parte patronal o entidad de trabajo, le corresponde al trabajador para defender su derecho humano al trabajo (derecho social), y en ejercicio del derecho y garantía a la estabilidad laboral, ejercer el derecho de petición a

---

<sup>182</sup> Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). *Op. cit.* Artículo 93.

<sup>183</sup> Reglamento de la Ley del Trabajo (2006). *Op. cit.* Artículo 225-229.

<sup>184</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 506.

solicitar el reenganche y pago de los salarios dejados de percibir, también denominado salarios caídos dentro del lapso previsto en la LOTT (2012).

Si el trabajador no hace uso del derecho de accionar el órgano administrativo con la solicitud de reenganche dentro del lapso de 30 días continuos siguientes a la fecha del despido<sup>185</sup>, pierde su derecho al reenganche y pago de salarios dejados de percibir, pero no pierde el derecho al pago de sus derechos laborales pendientes, ya que si no le pagaron prestaciones sociales, o se las cancelaron por un monto menor, puede demandar ante los tribunales del trabajo las mismas cobro de diferencias salariales.

### **Fundamento Legal de los Procedimientos Administrativos de Calificación de Falta, Reenganche y Salarios Dejados Caídos**

En la legislación laboral vigente el procedimiento administrativo está claramente delimitado, en el artículo 421 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), conforme la Constitución nacional, el cual señala:

Los procedimientos establecidos en este Capítulo para solicitar la calificación de faltas o para la protección del fuero sindical **se aplicarán también a los trabajadores o las Trabajadoras que gocen de inamovilidad laboral conforme a lo previsto en esta Ley, otras leyes, decretos o normas**, y a los que determine la convención colectiva del trabajo. <sup>186</sup> (Negritas propias).

Se evidencia claramente del texto citado, que expresamente en un solo artículo la normativa especial determina a quienes se les aplica el procedimiento administrativo sin ningún lugar a duda, a diferencia de lo que sucedía con la LOT (2011 que reformó la ley de 1997). En la LOTT (2012),

---

<sup>185</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 425.

<sup>186</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 421.

se ubica el procedimiento en el Título VII, Capítulo I, Sección Noventa, señalando que se aplica a los trabajadores protegidos con inamovilidad, es decir, para los empleados que tienen estabilidad absoluta; como ya se explicó en el Capítulo II de este estudio, y se resumen esos trabajadores así y son:

a) Los trabajadores protegidos por fuero sindical, que tiene varios supuesto señalados en el Capítulo II de este trabajo;<sup>187</sup>

b) Los trabajadores con esposa o pareja embarazada,<sup>188</sup> es decir, que vayan a ser padres por primera vez o nuevamente.

c) Las trabajadoras embarazadas.<sup>189</sup>

d) Los trabajadores o trabajadoras que adopten a un niño menor de tres años de edad;<sup>190</sup>

e) Los trabajadores o trabajadoras que tengas hijos con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí mismos;<sup>191</sup>

f) Los trabajadores durante la suspensión de la relación de trabajo;<sup>192</sup>

g) Los trabajadores o trabajadoras que sean delegados de prevención en las empresas o entidades de trabajo;<sup>193</sup> y finalmente,

---

<sup>187</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 419-420.

<sup>188</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 420 numeral 2.

<sup>189</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 420 numeral 1.

<sup>190</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 420 numeral 3.

<sup>191</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 420 numeral 4.

<sup>192</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 420 numeral 5.

h) Los trabajadores o trabajadoras a quienes regule los decretos de inamovilidad que dicta en Presidente de la República, siendo el último de esos decretos, y aún vigente: El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral N.º 2.158, de fecha 28 de diciembre de 2015.<sup>194</sup>

En este orden de ideas, siendo el objeto de estudio de esta investigación la inamovilidad por los fueros de maternidad y paternidad, y estando establecido en la LOTTT (2012), el medio con el cual se pueden limitar sus efectos en la práctica, es decir, existiendo el medio con el cuál puede un patrono interrumpir esos dos fueros, porque puede levantarse (Como comúnmente lo señala la doctrina) o suspenderse esa protección por fuero de maternidad o de paternidad, a los fines de hacer comprender a los favorecidos (Trabajadores) o titulares de esas condiciones especiales; que sí bien son acreedores de los beneficios del régimen especial laboral, entre los cuáles se ubica, tener inamovilidad (Beneficios más trascendental que comprende el contenido de ese régimen especial, único objeto de esta investigación), sin embargo, no pueden esos trabajadores, hacer lo que quieran en su empleo en la entidad de trabajo, bajo el argumento que la ley prohíbe su despido, traslado o desmejora; porque aunque tengan ese privilegio no están inmunes para que por causas legales sean despedidos, evidenciándose que no es amplia esa protección.

Además, hay de acotar también, que esa inamovilidad es temporal, es una protección o beneficio corto, existirá durante dos años, contándolos desde la fecha cierta del parte, porque así se determina la conclusión de esa inamovilidad, la fecha del parto del hijo, aunque su inicio se dé, desde que se

---

<sup>193</sup> Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 38.236 (Ordinaria, Julio 26, 2005. Artículo 44.

<sup>194</sup> Decreto N.º 2.158 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley. (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 6.027 (Extraordinaria), Diciembre 28, 2015.

conozca prueba del embarazo del futuro hijo del trabajador en la entidad de trabajo.

Igualmente, se tiene como fin hacer comprender a los patronos que no tienen por qué temer, como tampoco tienen que ser tan indulgente con sus trabajadores con fuero maternal o paternal en su entidad de trabajo en horas laborables, ya que dentro del marco del respeto, responsabilidad y ejercicio pleno y efectivo de los derechos y obligaciones, los titulares de los fueros, no están tan brindados, no son inmunes a las sanciones que la Ley prevé, porque toda relación de trabajo comporta recíprocas responsabilidades, deberes y obligaciones a cada partes contratantes, en consecuencia, los incumplimientos a esas contraprestaciones permiten a cada parte dar por concluido el vínculo jurídico laboral por las causales previstas en el artículo 79 de la LOTT (Desarrollas en el Capítulo I).

En este orden de ideas, solo por esas causas los patronos podrán sacar de su empresa o cambiar de un puesto de trabajo a uno de estos empleados, iniciando el procedimiento de desafuero, de lo contrario, se considera su decisión nula por violación del artículo 93 de la Constitución, no obstante, podrá sacarlo del trabajo previamente al inicio del procedimiento administrativo en el caso de que el trabajador se considere un peligro.

Hay que hacer énfasis, que lo previsto en la LOTT (2012), la complementa el Reglamento de la ley del Trabajo (2006), que aún se encuentra vigente en lo que no sea contrario, por ello, es necesario traer a colación que el artículo 5 de ese reglamento, consagra lo relativo a la Prelación de Fuentes de los Procedimientos Administrativos Laborales, en el cual se establece que cuando a la Inspectoría del Trabajo, es decir, la Administración del Trabajo le corresponda dirimir conflictos intersubjetivos entre particulares deberá observar las normas de procedimiento previsto en las siguientes leyes: a) Ley Orgánica del Trabajo que rija la materia; b) Ley

Orgánica Procesal del Trabajo; c) Código de Procedimiento Civil; y d) Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, para llevar el procedimiento administrativo hasta su conclusión, porque la ley sustantiva laboral no establece la parte probatoria, sus medios de impugnación ni procedimientos para incidencias.

Igualmente, señala la norma reglamentaria que contra las decisiones que se dicte en estos procedimientos administrativos laborales,<sup>195</sup> sólo podrá ejercerse el recurso jerárquico o de apelación, salvo que la Ley disponga lo contrario. En el resto de procedimientos administrativos se aplicará con preferencia las normas adjetivas previstas en leyes especiales y, supletoriamente la Ley de Procedimientos Administrativos, y siendo que en estos procedimientos administrativos laborales de solicitud de autorización de despido y de reenganche no preve la LOTTT, recurso jerárquico ni recurso de apelación como medio de impugnación contra la decisión que resulte, sino recurso contencioso administrativo, el cual esta actualmente regulado por otra ley especial, la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.<sup>196</sup>

## **Procedimientos Administrativos Laborales**

### **Procedimiento Administrativo de Inamovilidad o Desafuero (Calificación de Falta)**

Con la aplicación de este procedimiento administrativo se impide todo despido que no se encuadre en las causales de despido previstas en el artículo 79 de la LOTTT, siendo un requisito sine qua non en esta época, en virtud a la inamovilidad o estabilidad absoluta que reina en el ordenamiento,

---

<sup>195</sup> Reglamento de la Ley del Trabajo (2006). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 38.426, (Ordinaria), Abril 28, 2006. Artículo 5.

<sup>196</sup> Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 39.451, (Ordinaria), Junio 22, 2010.

pues los trabajadores que se encuadraban en una estabilidad relativa ahora con el decreto de inamovilidad son sujetos de la estabilidad absoluta.

## **1. Inicio**

Se da inicio al procedimiento administrativo a instancia de parte interesada, por medio de la presentación de un escrito ante la Inspectoría del Trabajo del lugar donde el trabajador presta sus servicios laborales, dentro del lapso de treinta días continuos, siguientes a la fecha en que el trabajador con fuero paternal o la trabajadora con fuero maternal, cometió la falta para justificar el despido (Con base en las causales taxativamente establecidas en el artículo 79 LOTTT) o que sea causa suficiente para su traslado o para la modificación de las condiciones de trabajo.

El mencionado escrito de solicitud de autorización de despido, traslado o modificación (Desmejora) de las condiciones de trabajo de un trabajador con fuero paternal o de una trabajadora con fuero maternal, debe contener:

- a) Identificación de la Inspectoría del Trabajo competente por el territorio;
- b) Identificación de la persona solicitante de la calificación de falta y autorización de despido, con nombre, apellido, cédula de identidad, carácter con el que actúa como patrono en la entidad de trabajo y dirección del domicilio de la empresa para posteriores notificaciones;
- c) Identificación de la persona del trabajador que se pretende despedir, trasladar o desmejorar, con nombre, apellido, cédula de identidad y cargo que desempeña en relación de dependencia, así como la dirección del domicilio para la notificación respectiva de este procedimiento;
- d) Una narración de los hechos que considera el patrono como supuesto de hechos que encuadran en la causal de despido justificado; y

e) Fundamento legal o causal de despido, traslado o modificación de las condiciones.

Esta es una de las innovaciones en este procedimiento que también tiene la LOTTT, por cuanto se notifica a la parte trabajadora, ya no señala citación, siendo la notificación un acto que crea certeza, seguridad jurídica y es flexible, lo puede recibir cualquier persona que conozca al destinatario de la misma en la ubicación de la dirección a la cual se está haciendo llegar por el alguacil respectivo la notificación,<sup>197</sup> y procura un mayor apresuramiento y certeza a los actos procesales ulteriores e impide muchas veces la nulidad repositoria,<sup>198</sup> porque en el procedimiento administrativo también se puede reponer el procedimiento a un acto anterior por violaciones de derecho, debido proceso y derecho a la tutela efectiva.

Conforme lo previsto en el artículo, normalmente la notificación se practica en la entidad de trabajo,<sup>199</sup> por ser el sitio de trabajo del empleado o accionado, porque mientras se desenvuelve el procedimiento administrativo el continúa prestando servicio personal al empleador.

## 2. Etapas

Una vez presentada la solicitud se distribuye entre las Salas de la Inspectoría del Trabajo, se le asigna una numeración que será la nomenclatura con la cual se manejará el asunto en la Sala respectiva, a la cual corresponde conocer, es decir, la Sala de Inamovilidad de la Inspectoría del Trabajo, desde allí se tramitará el procedimiento.<sup>200</sup>

---

<sup>197</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 42 *in fine*.

<sup>198</sup> ÁLVAREZ, J. (2011). *Constitucionalización de Derecho Procesal del Trabajo*. Vadell Hermanos Editores, C. A., Valencia, p. 170.

<sup>199</sup> GARCÍA VARA, J. (2012). *Sustantivo Laboral en Venezuela*. Ediciones Liber, Caracas, p. 549.

<sup>200</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 509 numeral 8.

El Inspector revisará el escrito, dentro de los tres días hábiles siguientes se pronunciará por escrito de la admisión de la solicitud,<sup>201</sup> y ordenará la notificación del trabajador para que comparezca a una hora del segundo día hábil siguiente a la fecha de la diligencia o constancia que el alguacil del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo,<sup>202</sup> consigna al expediente; manifestando haber realizado la práctica de la notificación del trabajador, indicando identificación de la persona que la recibió: nombre, apellido, cédula, así como fecha y hora de la actuación.

La boleta de notificación contiene los datos de la Inspectoría del trabajo, firma del Inspector, número del expediente, señala que se hace saber al destinatario, es decir, al trabajador, que la entidad de trabajo solicita se califique falta y se autorice su despido, y que debe comparecer a una hora del segundo día hábil siguiente a su notificación a dar contestación a la solicitud y que contiene anexos, la copia certificada del escrito de solicitud y el auto por el cual se admitió la solicitud, los cuales serán entregado al trabajador al ser notificado. Esta información se constató de la revisión de varios expedientes administrativos de la Inspectoría del Trabajo que consta en varios expedientes de recursos contencioso administrativos de nulidad del Circuito Laboral del estado Táchira.

El día del Acto de Contestación, el Jefe de la Sala<sup>203</sup> de Inamovilidad o de Fueros de la Inspectoría del Trabajo de la Circunscripción respectiva, quien es un funcionario especial que puede intervenir en la conciliación, levantará un acta que será firmada por las partes presentes, el mencionado jefe de la sala y el Inspector. Se le concederá el derecho de palabra al trabajador para que realice su defensa o contestación a la solicitud, sus alegatos y razones

---

<sup>201</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 509 numeral 3.

<sup>202</sup> Ministerio del Trabajo y Seguridad Social Cambia de Denominación. (2014). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XV (N. 187-Mayo de 2014), p. 4.

<sup>203</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 502.

que podrá consignar también por escrito para ser agregada de anexo al acta. Asimismo se le concede el derecho de palabra al patrono para que haga sus alegatos.

Ahora bien, el jefe de Sala instará a las partes a la conciliación, si se logra ahí concluirá el acto, pero si no se logra la conciliación, se da por concluido el acto y se apertura el lapso de articulación probatoria.

Ahora bien, puede darse el caso que el patrono no comparezca al acto administrativo de la Contestación del Trabajador o prestador del servicio, en cuyo caso por ser el patrono quien instó el procedimiento, se considerará desistido. García Vara en su obra *La Estabilidad en la Inamovilidad del 2008*, señaló: Si en la oportunidad fijada no asistiere el patrono, se tiene –*ope legis*– como desistida la solicitud de calificación de falta, en cuyo caso no continúa el procedimiento, se da éste por terminado y se ordena el archivo del expediente.<sup>204</sup>

En tal sentido, al haber la LOTTT suprimido del procedimiento de calificación de falta, la parte en la cual señalaba que: “La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.” Puede observarse, que el legislador omitió como resolver esta situación, que en la LOT (2011) estaba expresamente establecida.

Por consiguiente, al haberse establecido en la LOTTT, la misma sanción para el patrono que no asista al acto de contestación, en el *in fine* del numeral 2, al señalar: “La no comparecencia del patrono al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud.” no obstante,

---

<sup>204</sup> GARCÍA VARA, J. (2008). *La Estabilidad en la Inamovilidad*. [Libro en Línea], fecha de consulta: 18 de marzo de 2018. Disponible en línea: <http://juangarciavara.blogspot.com/2010/11/la-estabilidad-en-la-inamovilidad-2008.html>

puede ocurrir que el patrono tenga una causa justificada de su incomparecencia, y notándose que en el penúltimo párrafo del artículo 422 ejusdem, se estableció que: Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador para dar respuesta a la solicitud del patrono.”<sup>205</sup>

En consecuencia, puede el patrono que tenga causa justificada de su inasistencia al acto de contestación acudir a la Inspectoría y demostrar esa justificación o imprevisto, siendo aplicable lo previsto en el artículo 130 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya que ese es el primer momento del proceso en el que deberá asistir a un acto oral el accionante, en ese caso el trabajador que demandó, y si no comparece se declara el desistimiento del procedimiento, pero puede apelar de la decisión que tome el juez de sustanciación mediación y ejecución del trabajo, demostrando las causas justificadas de su incomparecencia, caso fortuito o fuerza mayor.<sup>206</sup>

Por consiguiente, es aplicable por analogía al procedimiento administrativo por disposición del mismo artículo 422 de la LOTTT, y ante la incomparecencia del accionante, en este caso del patrono al acto de contestación de la demanda puede acudir ante la Inspectoría del Trabajo y presentar escrito en el cual exprese los motivos: caso fortuito o fuerza mayor que le impidieron acudir al acto de contestación del trabajador, sobre todo cuando el lapso de caducidad de la presentación de la solicitud de calificación de falta está vencido y le ocurrió un imprevisto o hecho que justifica su inasistencia, para que se reponga el procedimiento administrativo al acto de contestación:

---

<sup>205</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 422 numeral 2.

<sup>206</sup> Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 34.504, (Ordinaria). Agosto 13, 2002.

No obstante, el patrono que no hubiere comparecido a la reunión convocada, pero tuviere motivos justificativos de su inasistencia, por razones de caso fortuito o fuerza mayor –situación imprevista e imprevisible- puede hacer los alegatos ante el funcionario, y de ser considerados justificativos de la incomparecencia, aquel ordenará la realización de la reunión para una nueva oportunidad, debiendo citar nuevamente al trabajador. (...).<sup>207</sup>

Efectivamente, una vez resuelto por el Inspector del Trabajo la petición del patrono de que su inasistencia al acto fue justificado, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor, según la doctrina imperante establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, la cual mediante sentencia N° 1563, de fecha 8/12/20014, señalo:

“Así pues, conteste con lo previsto en la norma parcialmente transcrita, la Ley Adjetiva Laboral faculta al Juez Superior del Trabajo, para comprobar en aquellos fallos constitutivos de confesión con respecto de los hechos planteados por el demandante, que la incomparecencia de la parte demandada a la audiencia de juicio, bien en su apertura o en sus posteriores prolongaciones, responda a una causa extraña no imputable.

Tales causas extrañas no imputables que configuran el incumplimiento involuntario del deudor, según la norma ut supra mencionada, se corresponden con el caso fortuito y la fuerza mayor, sin embargo **ante tal categorización rigurosa, la Sala ha considerado en reiteradas oportunidades flexibilizar el patrón de la causa extraña no imputable, no solo a los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor, sino a aquellas eventualidades del quehacer humano que impongan cargas complejas o irregulares que obliguen a las partes a no cumplir con sus obligaciones**, siendo que esta extensión de las causas liberativas de la obligación de comparecencia a las audiencia sobrevienen como una excepción de aplicación restrictiva, a criterio de quien juzga.

De allí que la valoración y categorización de una causa extraña eximente de responsabilidad, bien se trate del caso fortuito o fuerza mayor o cualesquiera otro acontecimiento del quehacer humano que releve a las partes de la obligación de comparecencia a los actos estelares del proceso, resulta de la soberana

---

<sup>207</sup> GARCÍA VARA, J. (2008). *La Estabilidad en la Inamovilidad*. [Libro en Línea], fecha de consulta: 18 de marzo de 2018. Disponible en línea: <http://juangarciavara.blogspot.com/2010/11/la-estabilidad-en-la-inamovilidad-2008.html>

apreciación que de dichos hechos ejecuten los Jueces de Instancia”. (Destacado de la Sala).<sup>208</sup>

En tal sentido, siendo el caso fortuito, la fuerza mayor, o los imprevistos, impedimentos razonables, es decir, causas liberatorias de la obligación de comparecencia al acto administrativo, de la misma forma como lo es para un acto procesal, como excepción a la aplicación restrictiva de la norma, por ello, el Inspector del Trabajo fijará nueva fecha para la realización del acto de contestación y se notificará al trabajador de nuevo para ese acto, aunque rija el principio de notificación única, se debe notificar por cuanto con el desistimiento decretado en el acto creará que fue archivado el expediente.

Ahora bien, si la incomparecencia se debió a un olvido y no a una causa justificada y no ha caducado el lapso de 30 días para la presentación de la solicitud, puede el patrono volver a presentar la solicitud de autorización de despido a la brevedad.

Pero, si quien no acude a la Inspectoría del Trabajo al Acto de Contestación es el trabajador, se entenderá que contradigo, que rechazo las causales invocadas, alegado por el patrono en su solicitud.<sup>209</sup> Siempre el trabajador estará en desempeño de su trabajo durante este procedimiento, sin embargo la ley prevé que hay una excepción y está prevista en el artículo 423 de la LOTTT, consiste en las vías de hecho, es decir, cuando el trabajador incurra en hechos de violencia que pongan en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores, o a l aparte patronal o sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personales o de la empresa (instalaciones y bienes).

---

<sup>208</sup> Sala Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. N.º 1563, 08/12/2004, (caso: *Jaiger José Terán Vásquez Vs. Snacks América Latina Venezuela S.R.L.*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 06 de noviembre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1563-081204-04813.HTM>

<sup>209</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 422 numeral 3.

En consecuencia, será separado de su puesto de trabajo por un lapso no mayor de cuarenta u ocho horas, dentro del cual tiene el patrono que pedir autorización al Inspector del Trabajo para mantener la separación del trabajador mientras se decida la solicitud de autorización de despido, es decir, hay que pedir previamente autorización para ello, iniciar la solicitud de despido y el patrono se compromete a seguir pagando los beneficios laborales al trabajador separado de su puesto de trabajo, no cual no es justo para el patrono en virtud a lo que se tarda la Inspectoría del Trabajo para decidir estas causas.

En este orden de ideas, se destaca que la LOT (2011), señalaba que habría una hora de espera de las partes para iniciar el acto de contestación si no habían comparecido puntualmente, no obstante, en la LOTT, no se hizo mención a ello, pero siendo el Acto de contestación el acto en el cual el funcionario especial y el inspector instan a las partes a la conciliación seguramente en la práctica se mantiene esa hora de espera para las partes.

### **3. Pruebas**

El lapso de la articulación probatoria, es de ocho días hábiles, que comenzará a correr al día hábil siguiente al acta del acto de contestación, de los cuales los primeros tres días son para que el patrono y el trabajador promuevan pruebas según la LOTT: “Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del Trabajo.”<sup>210</sup> Las previstas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, según el artículo 70 son las siguientes:

Son medios de pruebas admisibles en juicios son aquellos que determina la presente Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República; quedan excluidas las pruebas de las posiciones juradas y del juramento decisorio.

---

<sup>210</sup> *Ídem*

Las partes pueden también valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y se evacuarán en la forma preceptuada en la presente Ley, en lo no previsto en ésta se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contempladas en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil y en su defecto, en la forma que señale el Juez del Trabajo.<sup>211</sup>

Puede apreciarse que se rige el principio de la prueba libre, se puede promover toda prueba no prohibida expresamente por la Ley (Incluso medios electrónicos: correo electrónicos, cuenta individual IVSS, entre otros conforme sentencia de la SCS del TSJ, N.º 866, de fecha 12/08/2016), para acreditar los hechos alegados por las partes y producir certeza en los puntos controvertidos<sup>212</sup> en consecuencia, no se puede promover las posiciones juradas y el juramento decisorio, al no compaginar o contrariar el medio probatorio con los intereses discutidos.<sup>213</sup>

En tal sentido, se pueden promover como pruebas: documentos públicos, documentos privados, documentos públicos administrativos, testigos, experticias, exhibición de documentos, informes, declaración de terceros, reconocimientos de instrumentos privados, por consiguiente, las partes ejercerán el control sobre las pruebas promovidas por la contraparte. Vencido el lapso de promoción de pruebas, no corre de pleno derecho el lapso de evacuación, el Inspector del Trabajo se pronunciará sobre la admisión de las pruebas promovidas, fijando fecha y hora para su evacuación dentro de los cinco días hábiles siguientes. Vencido el lapso anterior, corre el lapso de las conclusiones, lapso de dos días hábiles,

---

<sup>211</sup> Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). *Op. cit.* Artículo 70.

<sup>212</sup> ÁLVAREZ, J. (2011). *Constitucionalización de Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit.*, p. 306.

<sup>213</sup> *Op. cit.*, p. 324.

vencido el mismo, corre el lapso de diez días hábiles para que se decida la solicitud con lugar o sin lugar.

#### **4. Decisión**

El Inspector del Trabajo vencido el lapso de dos días hábiles dentro del cual las partes pueden presentar el acto procesal de conclusiones, se da inicio al lapso de diez días hábiles dentro del cual debe decidirse este procedimiento, esa es la regla porque la norma señala que lapso máximo y no estableció que pueda prorrogarse. No obstante, puede ocurrir que vencido el lapso de evacuación de las pruebas en el procedimiento de calificación de falta, que de las pruebas admitidas alguna prueba se trate de informes, las cuales normalmente no son enviadas oportunamente por la institución requirente, en tal sentido, se puede demorar el Inspector en decidir en el lapso legal, en tal caso, en tal caso, debe hacerlo constar en forma expresa en el expediente para evitar interposición de recursos de abstención en vía judicial, si es una prueba necesaria para la resolución de la solicitud.

Este acto decisorio, se denomina providencia administrativa, es un acto administrativo que no tiene recurso de apelación, da por concluida y agotada la vía administrativa, así lo dejó sentado la sentencia N° 474 dictada por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo de la Región Capital, el día 18 de marzo de 2005, que fue revisada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N.° 2.308, de fecha 14 de diciembre de 2006, Caso: *Guardianes de Vigimán SRL.*, en la cual se estableció:

Ahora bien, observa esta Corte que la recurrida interpretó de forma **errónea la citada sentencia de la Sala Constitucional de nuestro Máximo Tribunal, dado que la Providencia Administrativa constituye un acto que ha causado estado – acto definitivo que ya agotó la vía administrativa- de conformidad con la previsión de la norma sustantiva laboral contemplada en el artículo 456, el cual prevé que los actos**

dictados por las Inspectorías del Trabajo agotan la vía administrativa, abriéndose así la vía de impugnación por la jurisdicción contenciosa administrativa, lo cual precisó la referida sentencia de la Sala Constitucional de nuestro Máximo Tribunal (...). (Negritas propias).<sup>214</sup>

En tal sentido, puede apreciarse que con la interposición del procedimiento administrativo de solicitud de autorización de despido previa calificación de falta, que concluye con la Providencia administrativa, acto administrativo cuasi jurisdiccional, el mismo, posee carácter de ejecutoriedad, con la cual se agota el procedimiento administrativo, ella no es recurrible en vía administrativa, es decir, no tiene recurso de reconsideración, ni jerárquico y tampoco apelación, sólo tiene un medio de impugnación en vía judicial, el recurso contencioso administrativo.

### **Procedimiento Administrativo de Reenganche**

De este procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos no se va a profundizar, por cuanto lo más importante en la estabilidad absoluta o inamovilidad, es la prohibición del despido sin un procedimiento previo ante la Inspectoría del Trabajo, en tal sentido, el procedimiento para el despido por justa causa, ya se explicó, el reenganche solamente ocurre a instancia del trabajador con inamovilidad si su patrono lo despidió sin justa causa y sin haber solicitado ante el Inspector la autorización previa, no obstante, lamentablemente los trabajadores han hecho mal uso de su protección laboral por considerarse débil jurídico y sin estar protegido por inamovilidad o habiendo recibido sus prestaciones sociales estando extinguida la relación de trabajo, hacen mal uso de la solicitud de reenganche y por cuanto la LOTTT, modifico el procedimiento, no notifica a la parte para un acto oral

---

<sup>214</sup> Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N.º 2308, 14/12/2006, (caso: *Guardianes Vigimán S.R.L.*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 11 de junio de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/2308-141206-05-1360.HTM>

ante la Inspectoría del Trabajo, sino que una vez recibida la solicitud, dentro de los dos días hábiles siguientes admite y en el mismo auto ordena el reenganche, lesionando el derecho a la defensa de los patronos, ya que son notificados del reenganche el mismo día de la ejecución del mismo por el Inspector Ejecutor, en tal sentido, de este procedimiento solamente esto es lo que debe acotarse en este trabajo investigativo.

La jurisprudencia ha establecido que si el trabajador recibió pago de sus prestaciones sociales al concluir la relación de trabajo entre las partes, ha renunciado a su reenganche si tenía inamovilidad, en virtud al carácter excluyente de la inamovilidad laboral frente al pago de las prestaciones sociales, toda vez que la inamovilidad tiene por objeto garantizar la permanencia en el puesto de trabajo; en tanto, que las prestaciones sociales ponen fin al vínculo laboral, según sentencia N 799, de fecha 04 de octubre de 2013, emitida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.<sup>215</sup>

En este orden de ideas, se puede citar nuevamente la sentencia N.º 2308, de la Sala Constitucional, de fecha 14 de diciembre de 2006, caso: *Guardianes de Vigiman S.R.L.*, en la cual ya se había establecido desde el año 2006, que la sanción para el patrono que no acate la providencia de reenganche no era un medio efectivo para que el trabajador consiga la satisfacción de sus pretensiones, no obstante, no fue entendida esa opinión de la Sala Constitucional porque en la LOTTT, se estableció el arresto como otra sanción, no siendo aplicado el criterio jurisprudencial citado, que señalaba:

Asimismo, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia N° 1318 de fecha 2 de agosto de 2001 (caso Nicolás Alcalá), al referirse a las decisiones de las Inspectorías del Trabajo, estableció:

---

<sup>215</sup> ZAMBRANO, FREDDY. (2014). *Jurisprudencia de la Sala de Casación Social 2013-2014*. Editorial Atenea. Caracas, p. 200-201.

### *Omissis*

Es menester mencionar, que igualmente la sentencia parcialmente transcrita estableció que el procedimiento sancionatorio previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, en el cual se sanciona –de ser procedente- con el pago de una multa al patrono que se niegue a reincorporar a un trabajador, no es per se un medio efectivo para que el trabajador consiga la satisfacción de sus pretensiones, ya que no se logra la real y satisfactoria ejecución por parte del patrono de ejecutar la Providencia Administrativa que ha obtenido el trabajador de manera favorable a sus intereses.<sup>216</sup>

De la sentencia citada se evidencia, que incluso los magistrados del máximo tribunal del país, tenían entendido que la Administración Pública en materia del Trabajo, por medio de las Inspectorías del Trabajo no estaban materializando la tutela judicial efectiva en vía administrativa, de los procedimientos de reenganche porque no se lograba hacer efectivo los reenganche sin presión contra los patronos por medio de las sanciones pecuniarias establecidas en la LOT (2011), y en la reforma fueron más allá, establecieron sanciones de privación de libertad con arresto<sup>217</sup> al patrono que no cumpla la decisión administrativa de reenganche e incluso se le impide continuar con un proceso contencioso de nulidad si no cumplen el mismo, además de la negativa o revocatoria de las solvencias laborales.<sup>218</sup>

### **Recurso Judicial Contra las Decisiones Administrativa Emitidas por la Inspectoría del Trabajo en el Procedimiento**

En virtud a que la providencia administrativa emitida por el Inspector del Trabajo no tiene recurso de apelación, el único medio de impugnación sucesivo es el recurso contencioso administrativo de nulidad que regula la

---

<sup>216</sup>Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N.º 2308,14/12/2006, (caso: *Guardianes Vigimán S.R.L.*). [Documento en Línea], fecha de consulta: 11 de junio de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/2308-141206-05-1360.HTM>

<sup>217</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 538.

<sup>218</sup> Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Op. cit.* Artículo 553.

Ley Orgánica de LA Jurisdicción Contencioso Administrativo,<sup>219</sup>(Que se denominará en lo sucesivo LOJCA) Y en virtud al criterio respecto de la competencia establecida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante sentencia N° 955 del 23 de septiembre de 2010 (caso: *Bernardo Jesús Santeliz y otros*), estableció lo siguiente:

“(…) De lo anterior se colige que aun cuando las Inspectorías del Trabajo sean órganos administrativos dependientes -aunque desconcentrados- de la Administración Pública Nacional, sus decisiones se producen en el contexto de una relación laboral, regida por la Ley Orgánica del Trabajo, **razón por la cual debe atenderse al contenido de la relación, más que a la naturaleza del órgano que la dicta, para determinar que el juez natural** en este caso no es el contencioso administrativo, **sino el laboral**. Una relación jurídica denominada relación de trabajo, expresada y manifestada por la fuerza de trabajo desplegada por los trabajadores, que exige un juez natural y especial, para proteger la propia persona de los trabajadores. En fin, la parte humana y social de la relación.

*Omissis*

Por todo lo anterior, esta Sala Constitucional, actuando como máximo intérprete de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, estima que el conocimiento de **las acciones intentadas en ocasión de providencias administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo, debe atribuirse como una excepción a la norma general contenida en el artículo 259 constitucional, a los tribunales del trabajo**. Así se declara.

Con fundamento en las consideraciones que se expusieron, y en ejercicio de la facultad de máximo intérprete del Texto Constitucional, esta Sala deja asentado el siguiente **criterio, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República**:

- 1) La jurisdicción competente para el conocimiento de las distintas pretensiones que se planteen en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo, es la jurisdicción laboral.
- 2) De los tribunales que conforman esta jurisdicción, el conocimiento de las pretensiones antes especificadas corresponde, en primera instancia, a los Tribunales de Primera

---

<sup>219</sup> Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativo (2010). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 39.451, (Ordinaria). Junio 22, 2010.

Instancia del Trabajo y en segunda instancia, a los Tribunales Superiores del Trabajo. Así se declara (...)" (Negritas propias).<sup>220</sup>

Efectivamente, por medio de esta decisión del Tribunal Supremo de Justicia, a través de la Sala Constitucional modificó la competencia y son los Tribunales de Juicio del Trabajo del lugar donde está ubicada la Inspectoría del Trabajo que dictó la providencia administrativa que se quiere recurrir; los que tienen la competencia para la nulidad de esos actos administrativos en virtud a la excepción a la competencia prevista en el artículo 259 de la Constitución.

Criterios confirmados por la Sala Constitucional en las sentencias N° 108 del 25 de febrero de 2011 (caso: *Libia Torres Márquez*) y, sentencia N° 37, de fecha 13 de diciembre de 2012, (caso: *Conflicto de competencia planteado entre el referido Juzgado y el Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Nor-Oriental*), en la cual se dejó claro los tribunales del Circuito Laboral que tendrían estas competencias juicio para decidir y los Sustanciación, mediación y ejecución para ejecutar. Además, la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia del 24 de febrero de 2015, estableció que los tribunales de juicio del trabajo tienen competencia para conocer de las acciones como de las omisiones de la Inspectoría del Trabajo,<sup>221</sup> es decir, nulidades contra las providencias y los recursos por abstención o carencia.

Cuando se interpone el recurso contencioso administrativo contra una providencia administrativa se interpone para pedir la nulidad de ese actos administrativo por vicios en el procedimiento como la incompetencia del

---

<sup>220</sup>Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N.º 955, 23/09/2010, (caso: Bernardo Jesús Santeliz Torres, José Leonardo Meléndez, Florentino Antonio Salas Luquez y otros). [Documento en Línea], fecha de consulta: 11 de junio de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/septiembre/955-23910-2010-10-0612.HTML>

<sup>221</sup>Tribunales Conocerán Actuaciones de las Inspectorías del Trabajo. (2015). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XVI (N.º 196-Marzo de 2015), p. 4.

funcionario o por vicios en el fondo de la decisión, como falso supuesto de hecho o de derecho, conforme el artículo 33 de la LOJCA, por ello ese procedimiento se tramitará conforme al procedimiento establecido en el Título IV, Los Procedimientos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Sección Tercera, Sobre Disposiciones Comunes a los Procedimientos artículos 33, 35, 36, 39 y 40 y Capítulo II, Sección Tercera, Procedimiento Común de las Demandas de Nulidad del artículo 76 al 86 de la LOJCA. De igual modo, puede la parte no conforme con sentencia apelar, estando el procedimiento de segunda instancia regulado del artículo 87 al 102 de la LOJCA (2010).

No obstante, puede ocurrir también que el Inspector del Trabajo no decida dentro del lapso que el artículo 422 de la LOTT, a establecido para ello, causando un silencio que permite ejercer el recurso de abstención o carencia contra esa actuación del Inspector del Trabajo, en consecuencia, ese recurso se interpone conforme por ello ese procedimiento se tramitará conforme al procedimiento establecido en el Título IV, Los Procedimientos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, Sección Tercera, Sobre Disposiciones Comunes a los Procedimientos artículos 33, 35 y 36 de la LOJCA, y Capítulo II, Sección Segunda, Procedimiento Breve de los artículos 65 al 75 de la LOJCA. De igual modo, puede la parte no conforme con sentencia apelar, estando el procedimiento de segunda instancia regulado del artículo 87 al 102 de la LOJCA.

Recientemente, el Tribunal Supremo de Justicia mediante Sala Constitucional en sentencia 369, de fecha 11 de mayo de 2018, estableció que estos procedimientos contenciosos administrativo de los Tribunales laborales los jueces deben abrir la incidencia de articulación probatoria, prevista en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso

Administrativa cuando haya necesidad de esclarecer algún hecho,<sup>222</sup> en los juicios de nulidad contra actos administrativo emitidos por la Inspectoría del Trabajo, como por ejemplo que se impugne la representación de alguna parte, para que las partes tengan la oportunidad de alegar y probar lo que sea conducente.

Si se recurre contra una providencia administrativa que ordene el reenganche, no es requisito de admisibilidad que se haya realizado el reenganche del trabajador como se dedujo del numeral 9 del artículo 425 de la LOTTT, pero si debe realizarse después de su admisión, una vez notificadas las partes de la admisión del recurso contencioso administrativo, las cuales son: Fiscal Superior del Ministerio Pública de la entidad federal donde está ubicada la Inspectoría del Trabajo que emitió el acto que se recurre, el Procurador General de la República y el trabajador, tercero interviniente, para que pueda continuar el proceso y celebrarse la audiencia oral de juicio, de lo contrario se suspenderá el proceso hasta que se realice el reenganche en cumplimiento de la decisión del Inspector, según criterio vinculante de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N.º 1063 del 5 de agosto de 2014, que señala:

...la condición consagrada en el numeral 9, del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, debe ser aplicada para el trámite de la demanda de nulidad y no para su admisión, para de esta manera garantizar la tutela judicial efectiva y el principio *pro actione*, manteniéndose la suspensión hasta que el Tribunal Laboral que esté conociendo de la causa, una vez admitida, requiera la certificación con la Inspectoría del Trabajo respecto al cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida por parte del patrono, de conformidad con el artículo 39 de la Ley de la

---

<sup>222</sup>Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional, Sentencia N.º 369, fecha 11/05/2018 (Transporte de Valores Bancarios Transbanca Compañía Anónima.). [Documento en línea], fecha de la consulta: 10 de junio de 2018. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/Mayo/211138-0369-11518-2018-17-833.HTML>

Jurisdicción Contencioso Administrativa y teniendo en consideración que dicha suspensión no debe exceder del lapso de caducidad establecido en el artículo 41 *eiusdem*<sup>223</sup>.

En consecuencia, se suspenderá el proceso de nulidad hasta tanto se materialice el reenganche pero no podrá exceder de seis meses, para que continúe el trámite del procedimiento ordinario contencioso administrativo, de lo contrario se producirá la perención de la instancia por falta de impulso procesal.

### **Criterios Jurisprudenciales Relevantes**

1.- Por ser esta investigación sobre un tema que estudia dos situaciones especiales que benefician de una protección especial a sus titulares, como son el fuero de paternidad y maternidad, que permite citar jurisprudencia de casos relativos a los trabajadores, incluso de los funcionarios públicos para diferenciarlos, por que como se explicó en el primer Capítulo de esta investigación; el ingreso a la Administración Pública es por concurso para ser funcionario de carrera o por libre nombramiento y remoción, que se regula por normas especiales aunque los fueros estén previstos en la LOTT y se les aplique a ellos también, en tal sentido, se trae a colación la siguiente jurisprudencia:

(...) una relación de empleo vincula a las partes del presente conflicto, pero **debe dilucidarse si dicha relación es del tipo patrono-empleado**, caso en el cual el conocimiento del asunto competirá a la jurisdicción laboral; o **bien se trata de una relación Administración-funcionario**, supuesto en el cual la

---

<sup>223</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional, Sentencia N.º 451, fecha 09/06/2017 (Caso: *Ernesto Segundo Paz, Jesús Alfonso Ferrer Arrieta y otros.*). [Documento en línea], fecha de la consulta: 16 de diciembre de 2017. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/199843-451-9617-2017-15-1403.HTML>

resolución del caso estará asignada a la jurisdicción contencioso-administrativa (especial) funcionarial.

*Omissis*

Observa la Sala, que el ciudadano A.D. **si bien goza de inamovilidad en su condición de dirigente sindical**, razón por la cual se le aplicó el procedimiento previsto para la calificación de despido de los funcionarios que gozan de fuero sindical en la Ley Orgánica del Trabajo, por gozar por otro lado de la estabilidad propia de todos los funcionarios al servicio de la Administración Pública, **ha debido también utilizarse el procedimiento de la Ley del Estatuto de la Función Pública correspondiente a la destitución, o la normativa prevista en la Ley Orgánica de Educación, ya que la aplicación del procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo no exime al órgano administrativo de la aplicación del procedimiento previsto en la norma estatutaria**, ya que todo funcionario público al gozar de estabilidad, ésta debe ser considerada para su retiro, destitución o toma de alguna decisión que afecte su esfera de derechos. Así se decide.

*Omissis*

Asimismo, **si el dirigente tiene un régimen laboral o funcionarial especial, debe respetarse adicionalmente la normativa pertinente para la terminación de la relación de trabajo**. En estos casos lo previsto en la citada Sección Sexta del Capítulo II del Título VII debe entenderse **exclusivamente como un procedimiento para el “desafuero” sindical** no para su despido o retiro, cuando se trata de un funcionario de carrera; y así se decide. (...) el hecho de que no se haya aplicado el procedimiento previsto en la Ley del Estatuto de la Función Pública, ni la normativa prevista en la Ley Orgánica de Educación, siendo dicha normativa aplicable de igual modo al caso planteado, tal como se indicó, ello obliga a esta **Sala a anular la sentencia dictada el 28 de marzo de 2006 por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo. (Negritas propias).**<sup>224</sup>

Entonces, como puede apreciarse, sin lugar a dudas los trabajadores que ingresan a un empleo público tienen un régimen especial distinto al de los trabajadores que tienen una relación con particulares; para aquellos es más compleja su regulación jurídica laboral, los funcionarios públicos también tienen estabilidad, en este caso citado, se trató de un docente de educación superior, funcionario de carrera con 16 años de servicio del Ministerio de

---

<sup>224</sup>Vlexvenezuela.com (S.F.). Sala Constitucional, Sentencia N.º 555, fecha 28/03/2007 (Caso: *Adon Dí vs. Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo del Área Metropolitana de Caracas.*). [Documento en línea], fecha de la consulta: 3 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/vid/adon-jesus-diaz-gonzalez-283332727>

Educación Superior, que además gozaba de fuero sindical, y que incurrió en una falta, pero fue despedido sin haberse seguido en trámite judicial respectivo a su cargo, le fue impuesta una sanción ajena a su condición de funcionario de carrera y le extinguen su carrera docente, por ello, se le violó el debido proceso y por medio del recurso de revisión logro el restablecimiento de la situación infringida, evidenciándose la labor trascendental que tiene estos recursos de revisión de salvadores de la tutela judicial efectiva para los afectados por las violaciones de derecho. Primero debieron hacer desafuero para luego aplicar procedimiento sancionatorio disciplinario.

2. En los casos en que se demandó el reenganche del trabajador por estar investido del fuero de paternidad, regulado por la LPFMP y LA LOT (2011), pero cuya decisión del recurso de apelación de la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo fue dictada después de la publicación de la LOTT, que extendía el lapso de protección del fuero paternal, fue extendido de un año a dos años, se le aplico al caso en curso en la Sala Constitucional de la forma siguiente:

Visto la entrada en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”), **que prevé que la inamovilidad por paternidad se extiende a dos (2) años después del nacimiento del niño**, que la referida norma resulta aplicable en el presente caso, a pesar que para el momento del nacimiento del niño estaba vigente la Ley para la Protección a las Familias y la Paternidad, que establecía que el lapso era de un (1) después del parto, sin que ello implique una aplicación retroactiva de la LOTT. **Finalmente, consideró que antes de proceder a la destitución del funcionario, se debió seguir el procedimiento de desafuero tomando en cuenta la inamovilidad por paternidad.**

...Considera esta Sala que la nueva norma que amplía el lapso de inamovilidad laboral del padre es de aplicación inmediata y no se trata de una aplicación retroactiva, sino por el contrario, consecuencia directa de la **eficacia de la Ley a partir del momento de su entrada en vigencia, en virtud de ampliar el lapso de inamovilidad laboral** (vid. sentencia N° 1.650 del 31 de octubre de 2008, caso General Motors Venezolana C.A.), **ya que si bien el hecho que originó la inamovilidad especial por paternidad ocurrió con anterioridad a la promulgación de la**

**nueva ley, el hecho regulado por la norma es la protección a la paternidad hasta los dos (2) años posteriores al nacimiento, por lo que, al tratarse de una regulación de evidente orden público, no puede dejar de aplicarse en protección del trabajador y su hijo.**

En virtud de las anteriores consideraciones, visto que en el presente caso el funcionario destituido gozaba de inamovilidad por fuero paternal, lo cual **ameritaba un procedimiento de desafuero, así como que al momento en que se dictó la sentencia objeto de revisión, aún se encontraba amparado por dicha protección especial**, debe esta Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, **declarar ha lugar la solicitud de revisión planteada, por lo que anula la sentencia dictada el 12 de junio de 2012 por la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo.**<sup>225</sup>

Se puede observar que a se extendió retroactivamente los efectos de la inamovilidad al fuero paternal, por aún estar gozando el trabajador de esa protección aunque la haya adquirido bajo la regulación de la LPFMP, en virtud a que el objetivo de la inamovilidad es poder hacer perdurar en la familia del recién nacido hasta sus dos primeros años de edad los medios económicos para satisfacer sus necesidades básica y esenciales para su desarrollo, alimentos, vestido, citas médicas en el pediatra, entre otros. No es en beneficio del padre, sino es extensiva a su pareja e hijo, como protección integral para la familia por ello la importancia.

Se puede constatar de todo lo expuesto en este Capítulo, que la LOTT, no creó un procedimiento administrativo de autorización de despido y calificación de falta nuevo, lo que efectuó fue la adaptación de la ley a la CRBV, incorporando por primera vez un artículo que contemplará lo que se entiende por inamovilidad o estabilidad absoluta, así como especificando en su texto en dos artículos los supuestos de inamovilidad que se complementa con otro destinados solo a los casos de fuero sindical. De igual modo, incluyó

---

<sup>225</sup> Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional, Sentencia N.º 964, de fecha 16/7/2013, (Luis Alberto Matute Vásquez vs. Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo del Área Metropolitana de Caracas). [Documento en línea], fecha de la consulta: 1 de julio de 2016. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/964-16713-2013-12-1313.HTML>

en un solo artículos que el procedimiento del fuero sindical se aplica a los casos de inamovilidad, es decir, en un solo texto incluyó lo que en la práctica jurídica laboral ya ocurría.

De los supuestos de inamovilidad son de gran importancia la inamovilidad por maternal y paternal, también denominada fuero por ser una protección integral y social de la ley, situaciones especiales que están reguladas por la LOTTT y la LPFMP, para complementar el objetivo de la LOPNNA, el Interés Superior del Niño, ya que tiene un fin integral: familiar, laboral y social. Siendo materializada la suspensión de fuero, con el procedimiento de calificación de falta y autorización del despido para el levantamiento del fuero por haber incurrido el trabajador que aún está disfrutando del fuero en una causal de despido.

## CONCLUSIONES

La legislación venezolana en materia laboral armoniza con el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador, a menos que exista para ellos una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Un trabajador con fuero maternal o paternal no debe abusar de su estabilidad absoluta temporal, porque la protección que tiene el trabajador tiene como fin garantizar los recursos económicos a la familia del recién nacido por dos años, y puede perderse si incurre en incumplimiento del contrato de trabajo, en la forma previsto en la ley, bajo las causales de despido, en tales caso, se puede proceder a despedirlos sin temor por el patrono, previa aplicación del procedimiento administrativo, evidenciándose que los límites de estos fueros son el tiempo, porque es temporal ese régimen, y las causales de despido, pues al configuraren permiten desafuero, limitando también al fuero al cumplimiento de los deberes y obligaciones adquiridas en el contrato, así como que para disfrutarlos hay que acreditar prueba.

De todo lo anteriormente expuesto se concluye que las relaciones de trabajo se conforman entre el trabajador y patrono, como persona natural o persona jurídica, denominada en la LOTTT, entidad de trabajo, en una relación jurídica de naturaleza laboral en la prestación del servicio, bajo condiciones de dependencia y sin discriminación, a cambio de una remuneración que le permita al empleado satisfacer sus necesidades personales, familiares y llevar una vida decorosa, y para que eso perdure en el tiempo, se creó la estabilidad en el trabajo. Esta estabilidad existía en la CN (1961), se desarrolló en la LOT (1936) a medias, porque no estableció

procedimiento alguno; fue hasta el reglamento de 1973, que se creó el procedimiento administrativo, que luego se concentra toda la normativa dispersa en la LOT (1990). Esa estabilidad es un derecho pero también una garantía.

Se distingue una variedad de contratos y de trabajadores, por ello hay distintas relaciones de trabajo, pero todas tienen unos parámetros mínimos conforme a los cuáles deben desarrollarse, para los cuáles según las condiciones del contrato regirá la estabilidad relativa o la absoluta, según los supuesto de hecho en los cuales se encuentre el trabajador. Pero desde el año 2002, esa estabilidad se ha venido reforzando con una inamovilidad especial derivada de los decretos presidenciales.

De todo lo antes expuesto, también se puede apreciar que la inamovilidad o estabilidad absoluta es la regla actualmente en la legislación laboral venezolana y la estabilidad relativa, es la excepción, porque son pocos los trabajadores que no gozan de la prohibición de despido, salvo por justa causa, resultante del trabajo como hecho social. Lo cual trajo como consecuencia, un aumento de trabajo en solicitudes de reenganche y calificación de falta ante la Administración Pública, en las Inspectorías del Trabajo del todo el país, lo cual mermo hoy día, ante la situación económica existente, ya que cada patrono resuelve llegar a un acuerdo con sus trabajadores para evitar futuros litigios y ello se evidencia en las estadísticas de esos ente, y la de los Tribunales; ahora más con lo que está ocurriendo que los trabajadores se van del país en busca de mejores oportunidades.

En tal sentido, el fuero de paternidad fue una innovación de la ley LPFMP (2007), que surgió con algunas lagunas legislativas, que fueron resueltas por vía jurisprudencial con criterios vinculantes que hicieron efectiva la tutela del derecho a la igualdad, derecho humano de los padres, en beneficio de su familia y sus hijos, para el desarrollo integral de ellos conforme al Interés

Superior del Niño, que a largo plazo se verá reflejado en la sociedad al ver a sus miembros aportando progreso social.

Finalmente, la protección de la maternidad a los largo de los años se ha mantenido en la legislación nacional e internacional, en aquellos países que han suscrito los Convenios de la OIT y lo han ratificado, entre los cuáles se encuentra Venezuela, pero a todas luces es en los últimos años cuando esa protección se ve más marcada, es más frecuente conseguirla plasmada en sentencias, jurisprudencias, artículos de revistas y en la praxis se exige la inamovilidad en esta sociedad, en constante cambio que se adapta al Derecho Social progresista, que de los países de América del Sur, Venezuela tiene al respecto más beneficios laborales.

Se puede constatar de todo lo expuesto en este Capítulo, que la LOTT, no creó un procedimiento administrativo de autorización de despido y calificación de falta nuevo, lo que efectúo fue la adaptación de la ley a la CRBV, incorporando por primera vez un artículo que contemplará lo que se entiende por inamovilidad o estabilidad absoluta, así como especificando en su texto en dos artículos los supuestos de inamovilidad que se complementa con otro destinados solo a los casos de fuero sindical. De igual modo, incluyó en un solo artículos que el procedimiento del fuero sindical se aplica a los casos de inamovilidad, es decir, en un solo texto incluyó lo que en la práctica jurídica laboral ya ocurría.

De los supuestos de inamovilidad son de gran importancia la inamovilidad por maternal y paternal, también denominada fuero por ser una protección integral y social de la ley, situaciones especiales que están reguladas por la LOTT y la LPFMP, para complementar el objetivo de la LOPNNA, el Interés Superior del Niño, ya que tiene un fin integral: familiar, laboral y social. Siendo materializada la suspensión de fuero, con el procedimiento de calificación de falta y autorización del despido para el levantamiento del fuero

por haber incurrido el trabajador que aún está disfrutando del fuero en una causal de despido.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abogados.com.co (2017). Sí su pareja está embarazada, usted no podrá ser despedido del trabajo. [Documento en Línea], fecha de la consulta: 18 de octubre de 2018. Disponible en:<https://www.abogados.com.co/articulos/si-su-pareja-esta-embarazada-usted-no-podra-ser-despedido-del-trabajo>.

ALFONZO GUZMÁN, Rafael (2011). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas. Editorial Melvin C. A.

ÁLVAREZ, J. (2011). Constitucionalización de Derecho Procesal del Trabajo. Vadell Hermanos Editores, C. A., Valencia, p. 170.

BERNARDONI DE GOVEA, M. (2011). El Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Consideraciones generales sobre la LOT a 20 años de su promulgación. El contexto social, económico y político de la reforma. Revista Gaceta Laboral, V.7, N.º1 Maracaibo Abril 2011, con versión impresa ISSN 1316-4821. [Documento en línea], fecha de Consulta: 30 de marzo de 2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972011000100005](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972011000100005).

CABANELLAS, Guillermo. (1981). Diccionario Jurídico Elemental. Buenos Aires-. Editorial Heliasta S.R.L.

CARMONA, José. (2016). Inamovilidad Laboral y Estabilidad Relativa en Venezuela. San Cristóbal, Lito Formas C.A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º5.453 (Extraordinaria), Marzo 24, 2000.

Constitución Política de la República de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional N.º 114, 04/07/1991. [Documento en Línea], fecha de consulta: 16 de octubre de 2018. Disponible en línea: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Constitución Política del Perú. (1993). [Documento en Línea], fecha de consulta: 10 de octubre de 2018. Disponible en línea: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>

Decreto N.º 2.158 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley. (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 6.027 (Extraordinaria), Diciembre 28, 2015.

Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (2011). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 6024 (Extraordinaria), Mayo 06, 2011.

Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 5.398 (Extraordinaria), Octubre 26, 1999.

Ediciones Jurisprudencia del Trabajo C. A. (S.F). Trabajador de Dirección. Concepto Legal. [Revista en línea], fecha de la consulta: 3 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/tags/exclusion-de-socios-82012>

Elempleo.com de Leadearsearch S.A.S. (2017). ¿Cómo Protege la Ley a las Mujeres en la Maternidad? [Documento en Línea], fecha de la consulta: 18 de octubre de 2018. Disponible en: <http://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/como-protege-la-ley-las-mujeres-en-la-maternidad-4890>

Escritorio Jurídico Ana Santander y Asociados (S.F). Inamovilidad Laboral para el Padre Desde la Concepción de su Hijo. [Documento en Línea], fecha de la consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://andreaysantander.blogspot.com/2010/06/inamovilidad-laboral-para-el-padre.html>

GARCÍA VARA, Juan. (2004). Procedimiento Laboral en Venezuela. Editorial Melvin, Caracas.

GARCÍA VARA, J. (2008). La Estabilidad en la Inamovilidad. [Libro en Línea], fecha de consulta: 18 de marzo de 2018. Disponible en línea: <http://juangarciavara.blogspot.com/2010/11/la-estabilidad-en-la-inamovilidad-2008.html>

GARCÍA VARA, J. (2012). Sustantivo Laboral en Venezuela. Ediciones Liber, Caracas, p. 549.

GARAY, Juan y GARAY, Miren. (2012). Ley del Trabajo comentada y con casos prácticos. Caracas, Ediciones Juan Garay.

GARAY J. y GARAY M. (2011). Legislación Laboral Práctica. Ley del Trabajo (Con la reforma del 2011 referente a conserjes). Caracas. Corporación AGR, S. C., p. 1.

GOIZUETA, Napoleón. (2010). De la Relación de Trabajo. En Bernadoni, M. et.al., (2010). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Barquisimeto: Librería J. Rincón, p. 69.

HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo (2004). Nuevo Proceso Laboral Venezolano. Ediciones Liber. 2da. Edición. Caracas.

Irausquín de Vargas, N. (2014) Jurisprudencia Laboral de la Cortes Superior del Trabajo y Suprema de Justicia con estudio preliminar de César Carballo Mena. 2da. Edición, Caracas. Universidad Católica Andrés Bello, p. 49.

Juris Line (2011). Efectos de la Inamovilidad. Revista Jurídica. [Documento en línea], fecha de Consulta: 01/04/2018. Disponible en: <http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf>.

Ley aprobatoria del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (1985) Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 33.170 (Ordinaria), Febrero 22,1985.

Ley contra Despidos Injustificados (1974). Gaceta Oficial de la República de Venezuela 30.468, (Ordinaria), Agosto 08,1974.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1993). Gaceta Oficial de Venezuela N.º 60.463, (Ordinaria), Septiembre 28,1993.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 38.236 (Ordinaria, Julio 26, 2005.

Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 38.763 (Ordinaria, Septiembre 6, 2007.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 38.773 (Ordinaria), Septiembre 20, 2007.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N.º 5.859 (Extraordinaria), Diciembre 10, 2007.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 6.076 (Extraordinaria), Mayo 07, 2012.

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social Cambia de Denominación. (2014). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XV (N. 187-Mayo de 2014), p. 4.

MORA, Omar. (2013). *Derecho Procesal del Trabajo*. Organización Gráficas Capriles C.A. Primera Edición. Caracas.

MONTILLA, Martha (2011). *Derecho Laboral y Derecho Procesal del Trabajo*. Vadel Hermanos Editores C. A., Caracas.

M.salud180.com (S.F.) Embarazo. [Revista en salud], fecha de la consulta: 20 de octubre de 2018. Disponible en: <http://m.salud180.com/embarazo>.

Organización Internacional del Trabajo (S.F). Ratificación del C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). [Documento en línea], fecha de consulta: 17 de junio de 2018. Disponible en:[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303).

Organización Internacional del Trabajo (S.F). Observación (CEACR)-Adopción: 2017, Publicación: 107ª reunión CIT (2018). [Documento en línea], fecha de consulta: 17 de junio de 2018. Disponible en:[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3343429](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3343429).

Organización Internacional del Trabajo (S.F). Ratificación del C003 Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, 1919 (núm.3) [Documento con video en Línea], fecha de la consulta: 17 de junio de 2018. Disponible en línea: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312148](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312148)

Organización Internacional del Trabajo (S.F). La protección de la Maternidad en el Trabajo Reviste Importancia para Todos. Página Oficial [Documento con video en Línea], fecha de la consulta: 17 de junio de 2018. Disponible en línea: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS\\_628539/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_628539/lang--es/index.htm)

Padres con Niños Especiales Tienen Inamovilidad Laboral (2012). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XIII (N.º 169-Septiembre de 2012), p. 4.

Pinho, G. (2016). Inamovilidad Laboral por Fuero Paternal (Sala Constitucional Vinculante). [Documento en línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en: <https://gloriapinho.com.ve/inamovilidad-laboral-por-fuero-paternal-sala-constitucional-vinculante/?v=a99877f71bd9>.

PICO, G. y CORREDOR RINCÓN, E. (2006) Decreto de inamovilidad laboral y su aplicación por parte de la gerencia en Venezuela. Revista Universidad Ciencia y Tecnología, con versión impresa ISSN 1316-4821. [Documento en línea], fecha de Consulta: 28/03/2018. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212006000200008&lang=es](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212006000200008&lang=es).

Postgrado de la Universidad Central de Venezuela (S.F). La Estabilidad Laboral en la LOTTT. [Documento en línea], fecha de consulta: 18 de marzo de 2018. Disponible en: <http://postgradodeseguridadsocialucv.blogspot.com/2012/07/estabilidad-laboral-en-la-lottt.html>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N.º 38.426 (Ordinaria), Abril 28, 2006.

Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, N.º 1186, 27/10/2010, (Caso: Marianela González contra PDVSA Petróleos S. A.). En Zambrano, Freddy. (2011). Once Años de Jurisprudencia de la Sala de Casación Social y Sala Constitucional en materia laboral. Vol. II, Editorial Atenea. Caracas, p. 86.

Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, N.º 363, 28/03/2014, (Caso: Marianela González contra PDVSA Petróleos S. A.). En Zambrano, Freddy. (2014). Jurisprudencia de la Sala de Casación Social, Editorial Atenea. Caracas, p. 355.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. N.º 609, 10/06/2010, (caso: Ingemar Leonardo Arocha Rizales). [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/609-10610-2010-09-0849.html>.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N.º 955, 23/09/2010, (caso: Bernardo Jesús Santeliz Torres, José Leonardo Meléndez, Florentino Antonio Salas Luquez y otros). [Documento en Línea], fecha de consulta: 11 de junio de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/septiembre/955-23910-2010-10-0612.HTML>

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N.º 2308, 14/12/2006, (caso: Guardianes Vigimán S.R.L.). [Documento en Línea], fecha de consulta: 11 de junio de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/2308-141206-05-1360.HTM>

Sala Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. N.º 1563, 08/12/2004, (caso: Jaiger José Terán Vásquez Vs. Snacks América Latina Venezuela S.R.L.). [Documento en Línea], fecha de consulta: 06 de noviembre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1563-081204-04813.HTM>

Tribunal Supremo de Justicia. (S.F) Sala de Casación Social N.º 4869, 23/05/2012, (caso: Gianfranco Laza vs. Constructora Geobraing C.A.). [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Mayo/0486-23512-2012-11-393.html>

Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Juzgado Segundo de Juicio para el Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Táchira. Decisión de fecha 25/07/2017, (Caso: Banco Bicentenario). [Documento en línea], fecha de la consulta: 15 de febrero de 2018. Disponible en: <http://tachira.tsj.gob.ve/DECISIONES/2017/JULIO/2290-25-SP01-L-2015-000414-.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional sentencia N.º 399, de fecha 01 de junio de 2017. [Documento en línea], fecha de consulta: 16 de marzo de 2018. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/199526-399-1617-2017-17-0413.HTML>

Vlexvenezuela.com (S.F.). Sala de Casación Social, Sentencia N.º 0640. (Tomas Enrique Fernández Guerra vs. Sedna Tech C. A.). [Documento en línea], fecha de la consulta: 3 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/tags/demanda-despido-injustificado-formato-1027609>

Vlexvenezuela.com (S.F.). Sala de Casación Social, Sentencia N.º 0347. (Caso: Yelitza Torres Lugo vs. Tarsus Representaciones C. A. y Tek Asociados, S.C.). [Documento en línea], fecha de la consulta: 2 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/tags/exclusion-de-socios-82012>

Toyama Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (2016). [¿Sabe usted En qué consiste la estabilidad laboral?](#). Revista Electrónica Laboral [Gacetalaboral.com](#). [revista en línea], fecha de la consulta: 30 de julio de 2018. Disponible en: <http://gacetalaboral.com/sabe-usted-en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Toyama Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (2016). [¿En qué consiste la estabilidad laboral?](#) Revista Electrónica Laboral [Gacetalaboral.com](#). [revista

en línea], fecha de la consulta: 30 de julio de 2018. Disponible en: [gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/#](http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/#)

Tribunales Conocerán Actuaciones de las Inspectorías del Trabajo. (2015). *Ámbito Jurídico Legis*, Año XVI (N.º 196-Marzo de 2015), p. 4.

Vlexvenezuela.com (S.F.). Sala Constitucional, Sentencia N.º 555, fecha 28/03/2007 (Adon Dí vs. Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo del Área Metropolitana de Caracas.). [Documento en línea], fecha de la consulta: 3 de junio de 2018. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/vid/adon-jesus-diaz-gonzalez-283332727>

Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional. Sentencia N.º 1952, 15/12/2011, (Caso: Franceliza del Carmen Guédez Principal). [Documento en Línea], fecha de consulta: 24 de octubre de 2017. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/diciembre/1952-151211-2011-11-0236.HTML>.

Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional. Sentencia N.º 106, 09/02/2018, (Caso: Ventura Yiluly Sifontes). [Documento en Línea], fecha de consulta: 12 de marzo de 2018. Disponible en línea: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/febrero/207665-0106-9218-2018-17-0770.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Juzgado Segundo de Juicio para el Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Táchira. Decisión N.º 01, de fecha 09/01/2015, (Caso: sociedad mercantil Preacero Pellizzari C.A.). [Documento en línea], fecha de la consulta: 15 de febrero de 2015. Disponible en: <http://tachira.tsj.gob.ve/DECISIONES/2015/ENERO/2290-9-SP01-L-2013-000715-PJ0022015000001.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional, Sentencia N.º 964, de fecha 16/7/2013, (Luis Alberto Matute Vásquez vs. Corte Segunda de los Contencioso Administrativo del Área Metropolitana de Caracas). [Documento en línea], fecha de la consulta: 1 de julio de 2016. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/964-16713-2013-12-1313.HTML>

Tribunal Supremo de Justicia (S.F.). Sala Constitucional, Sentencia N.º 451, fecha 09/06/2017 (Ernesto Segundo Paz, Jesús Alfonso Ferrer Arrieta y otros.). [Documento en línea], fecha de la consulta: 16 de diciembre de 2017. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/junio/199843-451-9617-2017-15-1403.HTML>

ZAMBRANO, Freddy. (2011). Once Años de Jurisprudencia de la Sala de Casación Social y Sala Constitucional en materia laboral. Vol. II, Editorial Atenea. Caracas.

ZAMBRANO, Freddy. (2014). Jurisprudencia de la Sala de Casación Social 2013-2014. Editorial Atenea. Caracas.