



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Centro de Estudios de Postgrado,
Especialización en Derecho Procesal, mención
Procesal del Trabajo

**ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO DE ESTABILIDAD LABORAL
PREVISTO EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO
DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

**ANALYSIS OF LABOR STABILITY PROCEDURE PROVIDED FOR IN LABOUR
PROCEDURE LAW OF THE BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA**

**Proyecto de Trabajo Especial de Grado para optar al título de Especialista en
Derecho Procesal, mención Procesal del Trabajo**

Autor: Abg. Ricardo Vargas Núñez
C.I: V - 11.665.165

Tutor: Nancy Caricote Lovera
Profesora Titular UCV

Porlamar, 2011

Palabras Claves: ESTABILIDAD LABORAL – RELATIVIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL - INAMOVILIDAD – DESPIDO – REENGANCHE – SALARIOS CAIDOS.

Key Words: LABOR STABILITY - RELATIVITY OF THE LABOR STABILITY - JOB SECURITY OF TENURE (IMMOBILITY) – DISMISSAL – JOB RECLOSURE - UNPAID WAGES.

Resumen: Se trata de un estudio analítico sobre la estabilidad laboral en Venezuela, especialmente del procedimiento de estabilidad laboral relativa, contenido en la ley procesal laboral; delimitando este procedimiento dentro del proceso especial laboral, resaltando el criterio constitucional, legal y doctrinario sobre estabilidad laboral; descriptivamente se indican sentencias del Tribunal Supremo de Justicia.

Summary: This is an analytical study on job stability in Venezuela, especially the procedure of labor on stability, contained in Law labor procedures. Delimiting this procedure within the special process labor, highlighting the constitutional criterion, legal and labor stability doctrine; Judgments of listed descriptively supreme court.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	
1.1 DE LA ESTABILIDAD LABORAL	9
1.1.1 Precepto Constitucional sobre Estabilidad Laboral	14
1.2 ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL	17
1.2.1 Antecedentes Históricos, de la Legislación Adjetiva Laboral Venezolana	17
1.2.2 Antecedentes Administrativos del Procedimiento de Estabilidad Laboral	19
1.2.3 Ley Contra Despidos Injustificados y Estabilidad Numérica	22
1.2.4 Generalidades Sobre Estabilidad Laboral	25
CAPÍTULO II	
2.1 LA ESTABILIDAD LABORAL PREVISTA EN LA LOPT, NORMATIVA ACTUAL CONTENIDA EN LA LOTT	32
2.1.1 Acerca del Procedimiento de Estabilidad Laboral Relativa Contenido en el Artículo 187 LOPT	33
2.1.2 La Entrada en Vigencia LOTT, Deroga los Artículos 187 al 192 de la LOPT; Desaparece la Persistencia en el Despido	36
2.1.3 Anterior a la Vigencia LOTT, la Persistencia del Despido en el Procedimiento de Estabilidad Laboral, como Medio de Culminación Procesal	39

2.1.4 El Tiempo Efectivo de Servicio en el Procedimiento de Estabilidad Laboral	42
2.1.5 Procedimiento de Estabilidad Previsto en la LOTTT. Decreto de Inamovilidad Presidencial	44

CAPÍTULO III

3.1 OPINIONES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES	
<i>SOBRE ESTABILIDAD LABORAL</i>	59
3.1.1 Sobre Estabilidad Absoluta (Inamovilidad)	62
3.1.2 Ejecutabilidad de las Providencias Administrativas Dictadas por las Inspectorías del Trabajo con Anterioridad a la LOTTT	64
3.1.3 Ejecutabilidad de las Providencias Administrativas Dictadas por las Inspectorías del Trabajo Sobre Inamovilidad a la Luz de la LOTTT	67
3.1.4 La Flexibilidad Laboral, Corriente Adoptada en Países Europeos, Industrializados y Desarrollados	68
3.2 CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE EL CÓMPUTO DE LOS SALARIOS CAÍDOS	71
CONCLUSIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
Fuentes Impresas	87
Fuentes Electrónicas	90

Señores:

Miembros del Concejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas
y Políticas, UCV

Yo Nancy Caricote Lovera, titular de la cedula de identidad N° V – 3.491.069, Profesora Titular de la UCV, en mi carácter de Tutora del presente Trabajo Especial de Grado, que se titula “Análisis del Procedimiento de Estabilidad Laboral Previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela”; por medio de la presente hago constar que he revisado y aprobado el diseño metodológico y de contenido del trabajo, por tanto apruebo su presentación:

Prof. Nancy Caricote Lovera

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio del trabajo especial de grado, tratará sobre el análisis del procedimiento establecido para la estabilidad relativa en la jurisdicción laboral, consagrado en el Título VIII de la Estabilidad en el Trabajo, Capítulo I de la Estabilidad, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) de fecha 13 de agosto del año 2002, publicada en Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de agosto del 2002; específicamente en los artículos 187 al 192.

Hemos considerado importante estudiar la institución jurídica de la estabilidad laboral, para lo cual examinaremos en primer término, la dimensión jurídica social, para lo cual se precisó conocer los fundamentos, bases teóricas conceptuales y principios que rigen la institución jurídica de la estabilidad laboral, así como también, la evolución histórica de la legislación adjetiva laboral en Venezuela. En segundo término se estudiarán los hechos, directamente en el medio o contexto donde se presenta el fenómeno de estudio, en este caso acudiremos al ámbito laboral; para constatar los hechos y contradicciones que ocurren en el proceso laboral. Se justifica en el hecho social del trabajo; su dignidad, significación y permanencia.

La característica de este estudio es de tipo descriptiva; es decir, cómo es? y cómo se comporta? este fenómeno en un contexto determinado. Los estudios descriptivos consisten en describir situaciones, eventos y hechos, el diseño de la investigación será bibliográfica principalmente (revisión de la literatura), para buscar datos de primera mano, tales como las fuentes primarias y secundarias: libros, textos legales, artículos de publicación, periódicos, monografías, documentos oficiales y fuentes electrónicas.

Este estudio estará orientado, sobre la posición doctrinal y de la jurisprudencia, referida al procedimiento de estabilidad laboral (calificación de

despido previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), que dirime las controversias derivadas de la estabilidad laboral relativa, determinando el procedimiento especial, tratándose de estabilidad laboral y la actualización de este tema de estudio con el novísimo Decreto Presidencial con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT); Decreto Presidencial N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012, publicado en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria del 07 de mayo de 2012.

El proceso metodológico nos conduce al logro de los objetivos planteados; a través de la recopilación de información de las fuentes seleccionadas. La propuesta del procedimiento de estabilidad ahora establecido en la LOTTT, es relevante en cuanto a la transformación sustancial de dicho procedimiento al desaparecer de la Ley “*la posibilidad de la persistencia en el despido*” como medio de poner fin a la relación de trabajo aun cuando el despido no obedezca a causa justificada.

Razón por la cual nos planteamos las siguientes interrogantes:

¿Qué es estabilidad laboral, cómo se clasifica, el alcance de estabilidad absoluta y relativa?

¿Es la estabilidad laboral una prohibición absoluta al despido o acaso una limitante?

¿Qué posibilidades tiene el patrono de poder materializar el despido?

¿Surgen del despido consecuencias patrimoniales?

¿Es el procedimiento de estabilidad laboral relativa un mecanismo idóneo para lograr la permanencia del trabajador en el empleo?

Cónsonas con los objetivos planteados en la presente investigación:

Objetivo General

Analizar el procedimiento especial en materia laboral, referido a la estabilidad relativa prevista en los artículos 187 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Objetivos Específicos

1° Determinar las instituciones jurídicas del derecho laboral de estabilidad absoluta y estabilidad relativa.

2° Establecer el desarrollo del precepto constitucional sobre la libertad al trabajo y la protección a la estabilidad en el trabajo.

3° Conocer el procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para la estabilidad laboral relativa.

4° Conocer el criterio que sobre estabilidad laboral aplican las Salas Constitucional y de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

5° Actualizar el tema de estudio, con la nueva normativa contenida en la LOTTT, referida al procedimiento que dirime las controversias derivadas de la estabilidad laboral.

CAPÍTULO I

1.1 DE LA ESTABILIDAD LABORAL

La protección en materia del trabajo sobre estabilidad laboral, es de interés del constituyente (artículo 93 constitucional), por cuanto nuestra legislación desarrolla la estabilidad en el trabajo; la evolución del precepto constitucional, la limitación y la prohibición al despido. Lo que ha dado origen a la categorización de la ley y distinción de la doctrina, primordialmente, en dos tipos de estabilidad una absoluta y otra relativa.

Para el distinguido catedrático Dr. Alfonzo Guzmán, sobre la conceptualización de estabilidad laboral:

“en términos latos la estabilidad consiste en una garantía contra la privación injustificada del empleo.... Es un derecho no patrimonial, análogo al derecho de pertenencia a una persona jurídica; aquél, igual que éste, asegura al trabajador el poder de permanecer en la empresa. Desde este punto de vista el derecho a la estabilidad se concibe de una mayor amplitud que el derecho al cargo que concretamente se ocupa en un momento dado”.¹

En la opinión del jurista Ricardo Henríquez La Roche:

“La doctrina distingue entre estabilidad relativa o impropia y estabilidad absoluta o inamovilidad laboral (...). La ley sustantiva diferencia, con precisión semántica, entre la estabilidad y la inamovilidad. Ésta es un derecho a permanecer en el trabajo, en la localidad y en las condiciones que se viene prestando. La estabilidad, en cambio, no es propiamente un derecho que se tiene frente al patrono. Es más bien una derivación del derecho y el deber al trabajo que reconoce y refleja el artículo 87 de la Constitución de la República. Es por ello que el artículo 93 ejusdem señala que la ley dispondrá lo necesario para limitar (no para prohibir)

¹ Alfonzo Guzmán, R. “Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”. (2ª Edición) Caracas 2001, pp 305.

los despidos injustificados. En esta expresión se patentizan dos aspectos esenciales: primero, la estabilidad en el trabajo es relativa, acarrea sólo una sanción pecuniaria (Art. 125 Ley Orgánica del Trabajo); segundo, la garantía constitucional del derecho al trabajo oponible al patrono actual está condicionada por esa relatividad.”²

De acuerdo a la postura doctrinaria, en base a la distinción que hace la legislación nacional, en cuanto a la forma, trámite y efectos; se considera la estabilidad en materia laboral de dos maneras una llamada **estabilidad absoluta o inamovilidad** en donde la ley prohíbe el despido, y otra **estabilidad relativa**; en esta la ley no prohíbe el despido, sino lo limita, haciendo oneroso el despido sin justa causa para el patrono.

Sobre una conceptualización de estabilidad laboral expresamente establecida en el texto legal, la actual Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras en su Capítulo VI “De la Estabilidad en el Trabajo” del Título II “De la Relación de Trabajo”; existen definiciones legales de los conceptos de estabilidad e inamovilidad.

El artículo 85 LOTTT conceptualiza y define a **la estabilidad** en los siguientes términos:

“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”.

El artículo 86 LOTTT conceptualiza y define **la garantía de estabilidad** de la siguiente forma:

² Henríquez La Roche, Ricardo. Nuevo Proceso Laboral Venezolano. Ediciones LIBER. 2ª Edición. Caracas, 2004, pp. 557.

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedido sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley”.

La LOTTT en su artículo 94 establece a **la inamovilidad** como:

“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”.

Es entonces **la prohibición** de despido, de trasladado, o de desmejora en sus condiciones de trabajo, de los trabajadores y trabajadoras amparados por Inamovilidad, a menos que exista una justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo (nos referimos a la estabilidad absoluta); la garantía de su protección es a través del especialísimo procedimiento establecido en la LOTTT en su artículo 425 bajo el conocimiento y competencia del Inspector del Trabajo de la localidad.

Sin embargo, en ambos casos, será posible para el patrono apartar al trabajador de su puesto de trabajo por estar incurso en una de las faltas

graves previstas en la ley, en específico, artículo 79 Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT); para el primer supuesto (inamovilidad), solicitando la autorización del representante de la autoridad administrativa del trabajo; es decir, al Inspector del Trabajo de la localidad para proceder al despido conforme al procedimiento contenido en el artículo 422 LOTT. Para el caso de estabilidad relativa participando el despido por ante la jurisdicción laboral, indicando las causales alegadas por el patrono para proceder a despedir al trabajador.

La **estabilidad relativa**, corresponde al desarrollo del precepto constitucional que prohíbe toda clase de despido injustificado y por tanto, todo trabajador que no sea de dirección que preste servicios de manera regular y periódica en aprovechamiento de su patrono, por más de tres (3) meses, podrá a tenor de lo establecido en la norma adjetiva laboral contenida en el artículo 187 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, solicitar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha del despido, la calificación del despido como ilegal, por carecer de justificación las causas alegadas para realizarlo, solicitando el reenganche y pago de los salarios dejados de percibir.

Ahora el procedimiento de estabilidad se encuentra establecido en la LOTT de la siguiente manera:

“Procedimiento de estabilidad

Artículo 89. Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene

su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente”.

En tanto que, el Título VIII “De la Estabilidad en el Trabajo”, Capítulo I de la Estabilidad, artículos 187 al 192 de la *Ley Orgánica Procesal del Trabajo* (LOPT), reguló por casi una década la estabilidad relativa, como texto legal contentivo de las normas adjetivas del trabajo en la jurisdicción laboral. La entrada en vigencia de la actual ley procesal en materia del trabajo la LOPT, a partir del mes de agosto del año 2003, incorporó un novedoso proceso especial, único, oral, breve y contradictorio, caracterizado por los principios rectores de unicidad, especialidad, brevedad, oralidad, publicidad, contradicción, de inmediación, prevailecimiento de la verdad, e incorpora la novísima función mediadora del juez de sustanciación, mediación y ejecución; el cual hasta por un periodo de cuatro meses, puede intervenir activamente entre las partes instándolas a la solución del conflicto proponiendo medios alternos, tal como el acuerdo transaccional, el convenimiento o el desistimiento. Procedimiento éste, que actualmente deslumbra como satisfactorio por los resultados conseguidos, y por ser este proceso un medio más expedito a la realización de la justicia.

El artículo 194 LOPT, derogó expresamente desde su promulgación el procedimiento de estabilidad contenido en los artículos 116 al 124 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente desde junio de 1997, artículos estos que contemplaban el procedimiento de estabilidad relativa; subsumiendo lo sustancial de su contenido adecuándolo al nuevo proceso.

En relación a los antecedentes de orden jurídico establecido, en material laboral, se distingue a la estabilidad laboral relativa de la absoluta o

inamovilidad; ya que ésta, estaba regulada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con el procedimiento judicial único y especial; mientras que la inamovilidad se encontraba regulada en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT).

Sobre el tema de la estabilidad en el trabajo, la tutela judicial efectiva se encuentra referida al derecho de permanencia en el puesto de trabajo que tienen los trabajadores, desarrollando el constitucional derecho a la libertad de trabajar; limita la ley, toda clase de despido injustificado.; penalizando dinerariamente todo acto unilateral del patrono, que sin causa justificada ponga fin a la relación de trabajo.

El tema controvertido, en el juicio de estabilidad afecta la esfera patrimonial y moral del trabajador víctima del despido; si bien el patrono es sancionado pecuniariamente por la ley en caso de ser injustificado el despido; causa un daño al trabajador - a nuestro juicio - irreparable por tal sanción. Considerando que: *“El derecho al trabajo comprende el derecho a cooperar en el desarrollo social mediante una actividad creadora. El hombre se compromete no sólo en favor suyo, sino también en favor de los demás y con los demás: cada uno colabora en el trabajo y en el bien de los otros. El hombre trabaja para cubrir las necesidades de su familia, de la comunidad de la que forma parte, de la Nación y, en definitiva, de toda la humanidad; colabora, así mismo en la actividad de los que trabajan en la misma empresa e igualmente en el trabajo de los proveedores o en el consumo de los clientes, en una cadena de solidaridad que se extiende progresivamente”*.³

1.1.1 Precepto Constitucional sobre Estabilidad Laboral

El artículo 93 de la Constitución Bolivariana de La República de Venezuela (CBRV) de 1999, establece: *“La ley garantizará la estabilidad en*

³ “Juan Pablo II, Encíclica *Centesimus Annus*, 43”, citado por Henríquez La Roche, Ricardo op. cit., p. 556).

el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.”

Esta norma constitucional tiene su antecedente en el artículo 88 de la Constitución Venezolana de 1961, y ésta en la del artículo 62 de la Constitución de 1947 el cual establecía: *“La ley dispondrá lo necesario para la mayor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, regulándolo adecuadamente y estableciendo la protección que deberá dispensarse a los trabajadores para garantizar su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales.”*⁴

Ello explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, sin ápice de dudas (artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999), pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país, así se establece en la última parte del artículo 3 de la Constitución.

Nuestra Constitución es de corte social; su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho al aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa y protagónica, y un Estado de justicia social.

En tal sentido, en Venezuela existe la declaratoria del derecho y el deber del trabajo, en condiciones de dignidad, siendo una obligación del Estado. El artículo 87 de la Constitución Bolivariana de la República Bolivariana de Venezuela (1999), indica que: “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

⁴ Henríquez La Roche, Ricardo *Nuevo Proceso Laboral Venezolano, Ediciones Liber. 2ª Edición 2004, pp. 556*

derechos laborales de los trabajadores y 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.”

Para el cumplimiento de las obligaciones del Estado, indicadas y que señala los dispositivos constitucionales anteriormente indicados, la normativa constitucional ha establecido seis principios básicos, a saber:

a) Intangibilidad, progresividad y primacía de la realidad: Establece que ninguna norma podrá alterar los derechos y beneficios de los trabajadores, los cuales tienen carácter progresivo (es decir, que siempre se conservarán los derechos adquiridos y no podrán disminuirse ni eliminarse, sino superarse siempre). Y, además, debe predominar lo que existe, la realidad, sobre las formalidades; ello con el objeto de la protección del trabajo frente a la simulación y al fraude.

b) El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, con los cuales se trata de evitar los atentados contra los beneficios del laborante.

c) El principio de favor o *Indubio pro operario*; la interpretación de las normas laborales a favor del trabajador, cuando haya dudas o cuando existan varias normativas a aplicar.

d) La absoluta nulidad, tanto en su existencia como en sus efectos, de todo acto contrario a los lineamientos constitucionales del trabajo; el despido que no se fundamente en justa causa es nulo.

e) La consagración del principio de la no discriminación; armonizado con los principios orgánicos de convivencia social y taxativamente establecidos en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) en su artículo 15.

f) La protección de los menores contra toda explotación económica y social; desarrollados y dispuestos con más complejidad en la Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescentes.

Nuestra Constitución define y conceptualiza al Trabajo como un “hecho social” y sus disposiciones son de carácter tuitivo; apuesta nuestro ordenamiento jurídico a la prevalencia en el empleo y al fortalecimiento de la estabilidad laboral.

Actualmente resulta un hecho evidenciado y notorio, que vista las seguidas prorrogas que ha realizado el Presidente de la República al Decreto de Inamovilidad especial que ampara a todo trabajador que no siendo de dirección o de confianza; de carácter temporal, eventual u ocasional; y que se encuentre prestando servicios por más de tres meses (periodo de prueba legal), sea un trabajador inamovible. Por tanto se apuesta en Venezuela a la estabilidad absoluta como regla general.

1.2 ANTECEDENTES DE LA ESTABILIDAD LABORAL

1.2.1 Antecedentes Históricos, de la Legislación Adjetiva Laboral Venezolana

Durante la Colonia, el trabajo indígena teóricamente estuvo regido en las provincias americanas por las normas jurídicas que dictaba España para sus dominios en diferentes materias, las cuales fueron recopiladas (Leyes de Indias) por orden de Carlos II, el 18 de mayo de 1680. Entre 1830 y la aparición de nuestra primera Ley del Trabajo con ese nombre (1928), las provincias o estados y los municipios dictaron leyes de policía que contenían algunas disposiciones laborales.

Los Códigos Civiles, desde 1862 (Código Viso) hasta el de 1916, regularon la relación laboral como un contrato de arrendamiento; el Código

Civil de 1942, ya vigente la Ley del Trabajo de 1936, remitió la regulación de los derechos y las obligaciones de los patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, a la legislación especial del trabajo; como lo hace el actual Código Civil de 1982 (art. 1.629).

La Ley del Trabajo de 1928 no previó Tribunales del Trabajo, ni normas especiales procesales; las controversias del trabajo fueron conocidas y decididas por los tribunales con competencia común.⁵

No es sino hasta el 16 de agosto de 1940 que fue promulgada la primera Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo (LOTPT), posteriormente reformada el 30 de junio de 1956 y el 18 de noviembre de 1959. La competencia laboral no era autónoma y especializada, como en la actualidad, la competencia en materia laboral era ejercida por jueces de tribunales con pluralidad de materias bajo su conocimiento, tales como civil, mercantil, tránsito, agrario, menores.

Sin un procedimiento especial del trabajo, se estableció en la LOTPT, un procedimiento que resultaba complejo, procurando confusiones que consecuentemente acarrearán, dilaciones en los juicios, e inseguridad jurídica. El artículo 31 LOTPT, señalaba: *“Los Tribunales del Trabajo seguirán, en cuanto sean aplicables y no colidan con lo dispuesto en la presente Ley, las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, para sustanciar y decidir los procesos y recursos legales de que conozcan, aplicándose, en la sustanciación de los procesos, el procedimiento pautado en dicho Código para los juicios breves, con las modificaciones que se indican en esta Ley.”*

Como lo dice la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, 2000: el nuevo Código de Procedimiento Civil, "Terminó por decretar la inaplicabilidad práctica de la

⁵ Bruzual Báez, Gilberto. El Juicio Oral en la Justicia Laboral Venezolana. Editorial CEC, S.A. Colección Minerva. Nº 22. publicación Libros El Nacional. 2003. pp 15 y ss.

Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, por el desfase derivado de la aplicación supletoria del nuevo Código de Procedimiento Civil". Desde su vigencia en el año 1987.

En este sentido expone Gilberto Bruzual Báez: El Código de Procedimiento Civil de 1987 (artículos. 859-880) incorporó el procedimiento oral, que nunca se puso en práctica, para las causas que no excedieran de doscientos cincuenta mil bolívares, entre otros asuntos, para los contenciosos del trabajo que no correspondiesen a la conciliación ni al arbitraje, y las demandas por accidentes de trabajo (v. art. 880). Podemos afirmar que la audiencia o debate oral contemplado en el Capítulo IV, Título XI del CPC sirvió de fuente inmediata de la audiencia de juicio prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Con algunas diferencias, la audiencia de juicio de la Ley es una copia casi textual de ese Código.⁶

Señala al respecto Rafael Mújica Rodríguez, laboralista, profesor universitario, autor de la obra jurídica *“Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo”*, en el prólogo del libro *“Garantías y derechos del trabajo en la Constitución Bolivariana de Venezuela”*:

*“La nueva Constitución también reclama la urgencia de sancionar una Ley Orgánica Procesal del Trabajo. No tenemos por qué ir a otros países a buscar soluciones o si se quiere orientaciones para la confección de la expresada Ley. El acervo legislativo lo tenemos en nuestro país. En efecto, podemos redactar una ley procesal teniendo en cuenta los principios legales establecidos en el Título XII del Código de Procedimiento Civil, por lo que respecta al procedimiento breve (arts. 881 al 896) y además teniendo en cuenta los principios referentes a la audiencia oral contenidos en los artículos 870 al 880 del citado Código”.*⁷

1.2.2 Antecedentes Administrativos del Procedimiento de Estabilidad Laboral

⁶ G. Bruzual B. El Juicio Oral..., op. cit., p. 18.

⁷ Mújica Rodríguez, Rafael. “Prólogo” en Garantías y Derechos del Trabajo en la Constitución Bolivariana de Venezuela de Gilberto Bruzual Báez. Colección CEDECOOP. Ciudad Guayana. Estado Bolívar, Venezuela. 2000. pp 07 y ss.

El Derecho Laboral es fundamentalmente proteccionista, y requiere para su desarrollo normas que le otorguen el carácter jurisdiccional a efecto de garantizar la igualdad entre los dos principales actores de la relación laboral, vale decir, patrono y trabajador.

La estabilidad laboral tuvo sus antecedentes legislativos en opinión del Dr. Francisco Hung Vaillant, en:

"a.- El Proyecto Calvani, presentado a la Cámara de Diputados el 25 de Mayo de 1.959;

b.- El Proyecto de la Comisión de Asuntos Sociales de la Cámara de Diputados del 18 de Mayo de 1.962;

c.- El Proyecto del Ministerio del Trabajo presentado a la Cámara de Diputados en fecha 14 de Junio de 1.974, este último fue sancionado, con algunas modificaciones, como la Ley Contra Despidos Injustificados." ⁸

En la misma idea este autor señala, el procedimiento de estabilidad laboral previsto en el Artículo 112 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, no es un procedimiento del todo nuevo en nuestro ordenamiento jurídico, su antecedente administrativo se ubica en la derogada Ley Contra Despidos Injustificados de 1974 y su Reglamento, la cual preveía las extintas comisiones tripartitas, órganos administrativos cuya misión era, la de calificar a solicitud del trabajador, de lo injusto o no del despido. Sus decisiones eran de carácter administrativo, lo que trajo como consecuencia posiciones encontradas en relación a la obligatoriedad de sus decisiones. Sobre este particular podemos enunciar la Sentencia de fecha 08/08/1.978, de la Sala de Casación Civil, Mercantil y del Trabajo, de la ex denominada Corte Suprema de Justicia, la cual consideró que los fallos de la comisiones

⁸ Hung Vaillant, Francisco. "Contribución al Estudio de la Ley Contra Despidos Injustificados". Caracas. (2002) pp. 16 y 17.

tripartitas estaban revestidas de autoridad de “cosa juzgada”, independientemente que emanen de un órgano administrativo, este alto Tribunal expreso que, pensar lo contrario seria aceptar la doble actuación de los órganos del Estado con un mismo fin; es decir, la actuación de las comisiones tripartitas en instancia administrativa y la de los tribunales del trabajo en vía jurisdiccional, se encontraban ambos encaminados a determinar lo injusto o no del despido.

No obstante, a esta posición surge la decisión de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, de fecha 20/09/1.979, la cual expresa que las decisiones de las comisiones tripartitas son de carácter administrativo, por lo cual procede en su contra el Recurso de Anulación.

Sobre ello se debe enfatizar, que el verdadero objetivo perseguido por el Estado, al crear las comisiones tripartitas, era el de frenar los despidos injustificados, entendiendo esta situación como una política orientada en las bases constitucionales del derecho al trabajo y de la estabilidad laboral.

En su desarrollo el carácter administrativo de los órganos que decidían lo justo o no de los despidos, vale decir, las comisiones tripartitas, impedían el objetivo fundamental, por cuanto aun y cuando sus decisiones estaban revestidas de ejecutoriedad, las mismas en la práctica eran en su mayoría inejecutables.

En opinión de (José Araujo Juárez, en su obra “Tratado de Derecho Administrativo”. Editorial Fanned. Caracas. 1998. pp. 337 y 338): las decisiones administrativas están desprovistas de realización operatoria, y al efecto señala:

"No cabe duda que en tales casos entre el acto administrativo y la ejecución administrativa hay solución de continuidad o están desprovistos de realización operatoria, par cuanto su realización se opera por su propia virtualidad. Ello ocurre en los actos administrativos declarativos, de conocimiento o de juicio, conformadores, certificadores y registrales.

Sin embargo, de ordinario, un conjunto de operaciones jurídicas y materiales habrá de requerir la ejecución del acto administrativo. Así se distinguen dos aspectos del problema planteado: que la ejecución dependa de la sola voluntad del autor del acto, es decir, de la Administración Pública (propia), o bien la ejecución dependa de su destinatario (impropia). En el primer caso, la ejecución no puede ser sino una ejecución directa, de oficio; en el segundo, a su vez, puede tratarse de una ejecución espontánea o de una ejecución forzosa." ⁹

Por todo lo anteriormente expuesto el Poder Legislativo decide darle carácter de jurisdiccional que merece esta materia fundamental en toda relación laboral, no solo al trasladar de la instancia administrativa a la judicial el proceso de estabilidad laboral relativa, sino que equipara al patrono y al trabajador en la obligación por una parte de participar los despidos, y por la otra la de solicitar dentro del mismo lapso la calificación del despido cuando considere que el mismo no obedeció a una justa causa.

En consecuencia, debemos establecer que la estabilidad laboral surge como resultado de la evolución constante del Derecho Laboral, la cual es causada por las constantes transformaciones socio económicas de nuestra sociedad. ¹⁰

1.2.3 Ley Contra Despidos Injustificados y Estabilidad Numérica

La Ley Contra Despidos Injustificados, se promulga para cubrir la carencia de normas en materia laboral que garantizaran al trabajador la pérdida arbitraria de su empleo, además, de establecer la llamada **estabilidad numérica** dentro de sus disposiciones, además de ello se limitó

⁹ Araujo Juárez, José. Citado por Hung Vaillant, Francisco op. cit., pp. 337 y 338.

¹⁰ Flores P, Lissette. "La Falta de Participación del Despido en el Procedimiento de Estabilidad Laboral en Venezuela.- (Trabajo Especial Presentado para Optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo). UCV, FCJP, Caracas, Abril 2003.

a aumentar el costo económico que para el patrono comportaba la disolución voluntaria, unilateral e injustificada del contrato de trabajo.

La Ley contra Despidos Injustificados fue sancionada el 31 de julio del año 1974 y apareció publicada en la Gaceta Oficial de la República, No. 30.468 del 08 de agosto de ese mismo año, mientras que el Reglamento correspondiente apareció publicado en la Gaceta Oficial No. 30.604 del 22-01-1975. Dicha Ley fue concebida inicialmente para proteger a los trabajadores de decisiones de reducción de personal debidas a aumentos generales de sueldos y salarios.

La reforma laboral del año 1974 implantó aquel esquema del contrato petrolero dentro de sus preceptos fundamentales. De tal modo que se puede afirmar pues, que la estabilidad ha sido la causa de la moderna institución de las prestaciones sociales y sin duda alguna, una de las conquistas más importantes del movimiento obrero organizado. En otras palabras, el hecho de hacer más oneroso el despido ilegal o el retiro justificado de un trabajador a través del pago de una indemnización en una primera época y posteriormente la obligación del pago doble de las prestaciones sociales, constituye las primeras herramientas de protección de la estabilidad laboral en Venezuela.

Esta protección a la estabilidad, tuvo y tendrá siempre, un marcado interés social y, como tal, del moderno derecho social del trabajo. La concepción del derecho social implica no solo la relación de trabajo sino también la previsión y seguridad social, con el propósito de una transformación que la aproxime a la justicia social y la extensión de la previsión social. Hasta llegar al texto constitucional vigente, el cual establece dentro de sus principios fundamentales a la educación y el trabajo, como los procesos fundamentales para lograr los fines del Estado, por lo que no habrá desarrollo de la persona, respecto a su dignidad, no hay proceso democrático, no habrá prosperidad y bienestar del pueblo, sino se garantiza

la educación y el trabajo, según se desprende del artículo 3 de la carta magna vigente. Fue derogada en 1990 al entrar en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 4.240 del 20 de diciembre del año 1990 y su procedimiento para las disposiciones sobre estabilidad laboral relativa se encontraban reguladas en el Capítulo VII, del Título II, en los artículos 112 hasta al 128.

Sobre La Estabilidad Numérica:

La Ley Contra Despidos Injustificados, atendió también a la consagración de la estabilidad numérica, figura que, más allá de la relación individual de trabajo tendió a la protección de una categoría determinada de trabajadores, con la garantía de un nivel de empleo satisfactorio y más que una protección a la relación individual de trabajo, se trató de un instrumento de política de empleo al mismo tiempo que de relaciones de carácter colectivo en el sentido lato del término. Por tanto, en los términos de la referida Ley, producida la desincorporación del trabajador, estará el patrono en la obligación de sustituirlo por otro en las mismas condiciones de trabajo, con la peculiaridad de que tal obligación en nada involucra a quién fungió como trabajador en la relación sustituida.

Conforme al artículo 6º de la Ley Contra Despidos Injustificados:

“cuando la Comisión considere injustificado el despido del trabajador, después de examinar las pruebas presentadas por el patrono, ordenará su reincorporación al trabajo y el pago de los salarios correspondientes a los días en que permaneció separado. Si el patrono persistiere en su propósito de despedir al trabajador, podrá hacerlo siempre que le pague una indemnización de antigüedad y auxilio de cesantía dobles de los contemplados en la Ley de Trabajo, más el doble de lo que pudiere corresponderle por concepto de preaviso, estando además obligado a sustituirlo por otro, con salario no inferior, al trabajador despedido”.
(Propio subrayado)

En tanto que el artículo 35 del Reglamento de la Ley contra Despidos Injustificados prescribía que:

“cuando el patrono durante el curso del procedimiento o una vez terminado éste, manifieste a la Comisión su voluntad de persistir en el despido, deberá consignar ante la Comisión un cheque bancario de gerencia al favor del trabajador por la cantidad equivalente a los salarios que hubiere tenido derecho durante el término del procedimiento y a las indemnizaciones que señala el artículo 6º de la Ley contra Despidos Injustificados”.

En palabras del reconocido académico Dr. Juan García Vara la estabilidad numérica no participa del principio de la estabilidad que sólo permite los despidos cuando están fundamentados en justa causa, sino que su contenido estaba representado por la circunstancia de que cada trabajador despedido tenía que ser sustituido por otro con igual remuneración, con lo cual se lograba mantener el mismo número de fuentes de trabajo, de empleos, de ahí el calificativo de estabilidad numérica.

Se considera que este tipo de estabilidad resultaría de verdadera utilidad en los momentos como los actuales, en donde – presumiendo - la principal preocupación del legislador laboral venezolano es la permanencia en el empleo; aunado a el interés económico de la nación de elevar los índices de ocupación y empleo; necesarios para la activación del aparato productivo, antídoto al fenómeno inflacionario, coadyuvante a la merma de la criminalidad y evidencia de bienestar social.

1.2.4 Generalidades Sobre Estabilidad Laboral

En el desarrollo de este estudio, se realizó una recopilación sobre los antecedentes de otras investigaciones, relacionadas con el tema; específicamente en la biblioteca de facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (FCJP) de la Universidad Central de Venezuela (UCV), Biblioteca Central

UCV y en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Dirección General de los Estudios de Postgrado, Caracas.

Luego de una extensa recopilación documental, se ha seleccionado, el estudio investigativo, de la Biblioteca FCJP de la UCV; de título “La Naturaleza Jurídica de los Salarios Caídos y sus Consecuencias, Especial Referencia a su Reducción en Proporción a los Salarios Devengados por el Trabajador en Otro Empleo” que guarda relación con el tema que se desarrolla en la presente investigación y contiene perspectivas que aportan.

El trabajo especial de grado aborda el tema del despido, así como sus probables consecuencias patrimoniales como lo es el pago de salarios caídos, el ataque del írrito despido, a través de las figuras de estabilidad absoluta o estabilidad relativa, los salarios con carácter indemnizatorio; no obstante es común que en el transcurso del procedimiento, es posible que el trabajador se coloque en otro empleo. Así las cosas el daño ocurrido en la esfera del trabajador se vería disminuido considerablemente o desaparecería. Se trata de un desarrollo de la investigación de tipo documental, descriptivo con análisis críticos, lógicos e interpretativos y el apoyo de una amplia revisión bibliográfica y jurisprudencial. Se señalan como descriptores del trabajo de investigación: salarios caídos, despido, daños, responsabilidad e indemnización.

Son los aspectos más resaltantes de la investigación y se citan:

“El derecho a la estabilidad laboral, viene púes, a limitar el poder discrecional que tendría el empleador para despedir, de no existir tal protección legal. Procura la ley, estableciendo a favor de los trabajadores el pago de ciertas indemnizaciones, procurando con ello que al incrementarse el costo de los despidos injustos, el empleador se abstenga de ejecutarlos (...).

La doctrina y la jurisprudencia, coinciden en determinar la naturaleza jurídica de los salarios caídos, es la de una verdadera indemnización. Siendo que los salarios caídos constituyen un pago equivalente a los que el trabajador dejó de percibir como consecuencia del despido (...).

El retardo en el que incurren muchas veces las autoridades administrativas o judiciales, antes de calificar el despido y acordar el reenganche de un trabajador despedido, viene a encarecer significativamente el pago de los salarios caídos por cuenta del empleador, ya que la medida de esta indemnización viene determinada por un pago equivalente a los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la tramitación del procedimiento correspondiente.”¹¹

Resulta igualmente interesante, al referirse “La importancia de la promoción en la seguridad en el empleo, más que la estabilidad en el empleo, principalmente mediante servicios de información y colocación para personas que han perdido sus empleos.”¹²

Recomienda consultar como recurso bibliográfico de Interés a “Sims, E. (2002). “Seguridad en el Empleo (Terminación de la Relación de Trabajo). En las Normas Internacionales del Trabajo”. Un Enfoque Global 75º Aniversario de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (versión preliminar); Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Pág. 271.”¹³

Se trata de estudio investigativo, de la Biblioteca FCJP de la UCV, por guardar relación con el tema que se desarrolla en la presente investigación. El título “La Falta de Participación del Despido en el Procedimiento de Estabilidad Laboral en Venezuela”; entre otros puntos señala:

*“El proceso de estabilidad laboral contiene el principio de no despedir al trabajador sin justa causa, en el cual juega un factor importante la actuación del patrono; esto por cuanto de proceder al despido de alguno de sus trabajadores deberá cumplir con la obligación impuesta por la ley de “participar el despido” por ante el juez laboral dentro de un lapso de cinco (5) días hábiles a partir de efectuado el despido (anteriormente artículo 116 Ley Orgánica del Trabajo). Luego la investigación conduce a determinar que el efecto jurídico de no realizar la referida participación, es el de quedar confeso de que el despido lo hizo el patrono sin justa causa; y que el incumplimiento del deber formal impuesto por la norma legal no corresponde a la confesión ficta sino más bien a una presunción *luris Tantum* que podría ser desvirtuada en*

¹¹ Meza Salas, Marlon. “La Naturaleza Jurídica de los Salarios Caídos y sus Consecuencias, Especial Referencia a su Reducción en Proporción a los Salarios Devengados por el Trabajador en Otro Empleo” (Trabajo Especial Presentado para Optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo). UCV, FCJP, Caracas, Diciembre 2004. p. 12.

¹² *Ibidem*, p. 20.

¹³ *Ibidem*, p. 36.

el proceso, todo ello en sintonía con el derecho a la defensa y al debido proceso de la parte patronal, además del principio general de la confesión acogido por el legislador civil en el artículo 1.404 del Código Civil Venezolano.”¹⁴

Los descriptores: estabilidad laboral, despido, obligación legal, participación de despido, presunción legal. La investigación cuenta con un importante contenido a nivel de antecedentes históricos de la estabilidad laboral en Venezuela, antecedentes legales y administrativos desarrollados de manera sistemática que aportan conocimientos a otros investigadores.

La autora formula una crítica al procedimiento de estabilidad previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, señalando a su juicio que se establece un procedimiento impropio para el tipo de solución judicial que requiere la estabilidad laboral. Son los aspectos más resaltantes de la investigación y se citan:

“El procedimiento de estabilidad es especialísimo dentro de la materia de Derecho del Trabajo; por cuanto a través de éste se intenta corregir una situación presuntamente injusta e ilegal, como sería el de un despido injustificado, en forma breve y eficaz en virtud de la importancia del trabajo para el sustento económico de el trabajador y de su familia. Diferenciando el procedimiento de estabilidad del procedimiento ordinario del trabajo, como por ejemplo el juicio por cobro de bolívares por concepto de prestaciones sociales.”¹⁵

Recomienda consultar como recurso bibliográfico de Interés la jurisprudencia contenida en sentencia de fecha 27 de marzo del 2001, del Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, con ponencia del Magistrado Dr. Jesús Eduardo Cabrera Romero, en la cual se establece que lo previsto en el artículo 116 de la Ley Orgánica del Trabajo; - dispositivo normativo contenido en el artículo 187 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (hoy 89 LOTTT) - es una presunción Iuris Tantum.

¹⁴ Flores P, Lissette. La Falta de Participación del Despido..., op. cit.

¹⁵ Ibidem, p. 27.

De una amplia recopilación documental, se ha seleccionado, el estudio investigativo, de la Biblioteca de la Dirección General de los Estudios de Postgrado, Área de Derecho de la UCAB; el título “Naturaleza Jurídica de la Inamovilidad, en el Ámbito de la Estabilidad Laboral”, la investigación guarda relación con el tema que se desarrolla en la presente investigación.

La consultada investigación denota aspectos de tipo documental descriptivo resaltantes en relación a la estabilidad laboral; se encuentran diversas citas de reconocidos autores de la doctrina patria e iberoamericana, con la finalidad de conceptualizar la estabilidad laboral. Se describe una forma de clasificación del concepto de estabilidad laboral, en dos grandes corrientes a saber: 1) absoluta y relativa y 2) en una pluralidad de características (propia, impropia, temporal, cualitativa).

La investigadora concluye: “que el Dr. Guzmán incluye un elemento nuevo a la definición de estabilidad laboral, no tomado en cuenta por otros doctrinarios del Derecho del Trabajo, al afirmar la similitud entre la estabilidad laboral y el derecho de pertenencia...”.¹⁶

Jurisprudencias señaladas en la investigación: i) de la antigua Corte Suprema de Justicia, Sala Político Administrativa, Sentencia N° 935 de fecha 13 de diciembre del año 1995, con Ponencia de la Magistrado Josefina Calcaño de Temeltas; ii) del Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, Sentencia N° 1185, del 17 de junio del 2004.

Refiere la autora a consultar con el ánimo de entender aún más la naturaleza jurídica de la Inamovilidad a los Dictámenes N° 12 de fecha 30 de mayo del 2003 y N° 17 de fecha 27 de junio del 2003, emanados de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo.

¹⁶ Zamora Quilique, Mayra. “La Naturaleza Jurídica de la Inamovilidad, en el Ámbito de la Estabilidad Laboral” (Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo). UCAB, DGEP, Caracas, Junio 2006. p. 24.

De igual forma, se ha seleccionado el estudio investigativo de la Biblioteca de la Dirección General de los Estudios de Postgrado, Área de Derecho de la UCAB; el título “El Procedimiento de Estabilidad Laboral y los Trabajadores Amparados según la Ley Orgánica del Trabajo”, la investigación guarda relación directa con el tema toda vez que desarrolla la estabilidad relativa.

Siendo sus aspectos más resaltantes: “Que de la norma constitucional establecida en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el dispositivo contenido en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, se establece una marcada diferencia entre estabilidad absoluta y relativa. Del estudio de estos artículos se obtiene una mejor comprensión de ambos conceptos de estabilidad absoluta y relativa (...). Procedimiento de estabilidad previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, íntimamente ligado al proceso de estabilidad previsto en los artículos 112 al 127 de la Ley Orgánica del Trabajo”.¹⁷

La autora cita a los fines de entender las diferencias entre la estabilidad absoluta y relativa, la obra “Curso de Procedimiento Laboral Venezolano” de Marín B. F., quien propone lo siguiente:

“a) la estabilidad absoluta constituye una forma excepcional de estabilidad. Siendo que la estabilidad relativa representa la regla general.

b) la estabilidad absoluta es temporal, hasta tanto dure la condición o persista el motivo que la origina. En cambio la estabilidad relativa es permanente, toda vez que persiste en tanto exista la relación de trabajo.

c) la estabilidad absoluta garantiza la imposibilidad del despido, cambio de condiciones de trabajo y traslado del lugar donde se preste el servicio sin justa causa y previa su calificación. La estabilidad relativa sólo procura garantizar el empleo.

¹⁷ Mascareño, Migles. “El Procedimiento de Estabilidad Laboral y los Trabajadores Amparados según la Ley Orgánica del Trabajo” (Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo). UCAB, DGEP, Barquisimeto, Marzo 2005.

d) En la estabilidad absoluta se requiere legalmente que el empleador, previamente solicite la autorización del despido, para proceder a poner fin a la relación de trabajo. En la estabilidad relativa se procede a despedir, y ante este hecho el trabajador cuenta con la potestad de solicitar la calificación de su despido.

e) para la estabilidad absoluta el procedimiento de estabilidad es en sede administrativa (artículos 453 al 457 de la Ley Orgánica del Trabajo y 251 del Reglamento, además del criterio de la jurisprudencia). Para la estabilidad relativa el procedimiento de estabilidad es en sede judicial (artículos 187 al 190 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

f) en la estabilidad absoluta el empleador debe dar estricto cumplimiento a la orden de reenganche. En la estabilidad relativa el empleador puede (es facultativo) persistir en el despido, pagando los salarios caídos si los hubieren y la indemnización de antigüedad y sustitutiva del preaviso (artículo 125 Ley Orgánica del Trabajo).¹⁸

De igual forma, se ha seleccionado el estudio investigativo de la Biblioteca de la Dirección General de los Estudios de Postgrado, Área de Derecho de la UCAB; el título “Eficacia de las Formas de Protección a La Estabilidad Laboral Absoluta (INAMOVILIDAD) Contempladas en el Derecho Laboral Venezolano”, la investigación guarda relación con el tema, desarrolla la estabilidad absoluta. Sustenta la investigación en aspectos genéricos ya tomados sobre la clásica clasificación de la estabilidad laboral; aportando en tanto, a la obligatoriedad del reenganche a través del efecto restitutorio del “amparo laboral” como mecanismo de la Inamovilidad.¹⁹

¹⁸ Marín B, F. “Curso de Procedimiento Laboral Venezolano”. Editorial Jurídicas Rincón, C.A. Caracas, Venezuela. 2003, citado por Mascareño, Migles. “El Procedimiento de Estabilidad Laboral... op. cit., p. 16.

¹⁹ Pérez G, Wilmer. “Eficacia de las Formas de Protección a La Estabilidad Laboral Absoluta (INAMOVILIDAD) Contempladas en el Derecho Laboral Venezolano” (Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo). UCAB, DGEP, Barquisimeto, Julio 2007.

CAPÍTULO II

2.1 LA ESTABILIDAD LABORAL PREVISTA EN LA LOPT, NORMATIVA ACTUAL CONTENIDA EN LA LOTT

En esta etapa de la investigación, se procura confrontar las conceptualizaciones ya señaladas, con casos dinámicos y con respuestas vinculantes de la máxima representación del Poder Judicial en nuestro país, a los fines que se establezcan las determinaciones y diferencias que concurren y reflejan los hechos. En esta materia de estabilidad laboral, con especial inclinación hacia la estabilidad relativa; se plantea la aplicación silogística de la norma contenida en los artículos 187 al 192 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo e indicando la normativa actual aplicable a partir de la vigencia de la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de mayo del 2012.

La normativa sobre estabilidad laboral relativa de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo tiene su fuente en la Ley Orgánica del Trabajo (artículos, 116 al 124), derogados estos por mandato del (artículo 194 LOPT, Título IX, Capítulo I, Vigencia de la Ley); contenidos estos en el artículo 187 y siguientes de la actual ley adjetiva laboral (LOPT). Los supuestos de la estabilidad relativa se encontraba contenido en el texto del artículo 112 de la ley sustantiva del trabajo (Ley Orgánica del Trabajo 1997), en el Título II, Capítulo VII, De la Estabilidad en el Trabajo; expresando: *“Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa”*. Entendida esta disposición legal como una limitante y no como una prohibición al despido

Con la entrada en vigencia del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)

Decreto Presidencial N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012, publicado en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria del 07 de mayo de 2012. La Presidencia de la República, en la Exposición de Motivos de la LOTT, en su Título II “De las Relaciones de Trabajo” (publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Ext. del 07 de mayo de 2012) expone sobre la estabilidad:

“Se garantiza la estabilidad en el trabajo y se limita toda forma de despido no justificado, que será nulo. Se instituye la indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o la trabajadora, por un monto adicional igual al de las prestaciones sociales, pero su aceptación o rechazo será opcional para el trabajador y la trabajadora. Se incorporan el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización, y también como causales que justifican el despido”. (...)

2.1.1 Acerca del Procedimiento de Estabilidad Laboral Relativa Contenido en el Artículo 187 LOPT

El artículo 187 de la ley adjetiva laboral (tomado del artículo 116 de la LOT) mantiene el mismo procedimiento para la participación del despido y la solicitud de calificación del despido. Esta disposición establece:

“Cuando el patrono despida a uno o más trabajadores deberá participarlo al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin Justa causa.

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

Sobre el procedimiento de estabilidad laboral relativa (Art 187 LOPT), la Sentencia N° 1.998, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 22 de julio del año 2003, Caso: Revisión de la desaplicación del artículo 62 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo por parte del Juzgado Superior Segundo en lo Civil, Mercantil, Transito, Trabajo y Menores de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo.²⁰

La Sala, al conocer la desaplicación de ley remitida a su conocimiento, estableció lo que a continuación se transcribe:

"(...) la estabilidad laboral, que la doctrina denomina relativa o Impropia, constituye una protección del legislador venezolano a los trabajadores permanentes, que no sean de dirección y que tengan mas de tres meses de prestación de servicios bajo subordinación, con la finalidad de evitar que la relación laboral finalice de manera intempestiva por voluntad unilateral, arbitraria e injusta del patrono, mediante un despido ad nutum o injustificado, que produciría en el trabajador un grave desequilibrio psíquico y económico, pues un despido de tal naturaleza le impediría precaver todas las dificultades que podrían presentársele como efecto de la falta de percepción, abrupta, de un salario permanente con el cual contaba para su subsistencia y la de su familia.

(omísis...)

La finalidad del procedimiento de estabilidad laboral es que se haga efectiva esa estabilidad relativa o impropia, a través de la permanencia y continuidad de las relaciones laborales, lo cual se logra mediante la decisión, definitivamente firme, de reenganche y pago de salarios caídos, en caso de que se pruebe que el despido se produjo sin Justa causa pues es éste el fin último de este procedimiento especial.

Sin embargo, tal estabilidad se denomina en doctrina, relativa o Impropia, por cuanto el patrono puede, aun a sabiendas de la falta de Justificación del despido, en cualquier tiempo, incluso luego de que sea condenado al reenganche mediante decisión firme, insistir en el despido y, en este caso, sustituir su obligación de reenganche del trabajador injustamente despedido con el pago o consignación de las indemnizaciones a que se refiere el mencionado artículo 125 de

²⁰ Zuleta de Merchan, Carmen. Derecho Constitucional del Trabajo..., op. cit., pp. 161 y 162.

la Ley Orgánica el Trabajo(...)”.

Se observa que la obligación de reenganche o reincorporación del trabajador puede ser sustituida por una obligación de contenido económico que encierra el pago de las prestaciones que la ley preceptúa (indemnización por antigüedad y la sustitutiva de preaviso, previstas en el artículo 125 LOT). En caso de que estuviere instaurado el procedimiento de estabilidad o luego de decisión definitivamente firme, el patrono debe pagar, adicionalmente, al trabajador despedido injustificadamente, los salarios que haya dejado de percibir durante el procedimiento de estabilidad (salarios caídos), sin lo cual, no se da por terminado el procedimiento.

Se establece que el objetivo primario del Juicio de estabilidad es la **calificación del despido** hecha por el juez de estabilidad, calificación de si el despido fue injustificado o si, por el contrario, justificado. Es decir, estuvo ajustado a las causas que preceptúa el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo (hoy 79 LOTT). En el caso de que el despido fuera injustificado, el fin último del juicio de estabilidad previsto en la LOPT, sería el reenganche y el pago de los salarios caídos causados en la esfera patrimonial del trabajador, como garantía de la permanencia y continuidad de las relaciones de trabajo. Ahora el procedimiento de estabilidad se encuentra establecido en el artículo 89 LOTT, sin mayor variación a su predecesor y fuente directa el referido artículo 187 LOPT, citamos:

“Procedimiento de estabilidad

Artículo 89. Cuando el patrono o patrona despida a uno o más trabajadores o trabajadoras amparados o amparadas por estabilidad laboral deberá participarlo al Juez o la Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, dentro de los cinco días hábiles siguientes, de no hacerlo se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa.

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley. Si el trabajador o trabajadora dejare transcurrir el lapso de diez días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho a reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador o trabajadora, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente”. (Propio sub rayado)

El procedimiento es ahora parcialmente distinto, se observa que cambia el lapso que se le otorga al trabajador o trabajadora para solicitar ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución que califique el despido por considerar que el despido no obedece a una causa justificada según la Ley (artículo 79 LOTTT); este lapso se incrementa de cinco (5) días hábiles a diez (10) días hábiles.

Se mantiene el lapso de cinco (5) días hábiles para la participación del despido por parte del patrono o patrona, acarreando la falta de participación una presunción *luris Tantum* del que despido no obedece a justa causa (leer páginas 22 y 23 del presente trabajo especial de grado).

Nótese que se mantiene casi igual el contenido de los dispositivos legales contenidos en los derogados artículos 188 y 189 LOPT, por los hoy vigentes artículos 88 y 90 LOTTT; referidos al procedimiento aplicable en materia de estabilidad laboral, que no es otro que el procedimiento ordinario previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y que la decisión del juez de juicio del trabajo debe ser oral calificando el despido en justificado e injustificado según el caso.

2.1.2 La Entrada en Vigencia LOTTT, Deroga los Artículos 187 al 192 de la LOPT; Desaparece la Persistencia en el Despido

LOTTT Título X:

“Disposiciones Derogatorias

Primera: Se derogan los artículos del 187 al 192, ambos inclusive, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El procedimiento de Estabilidad Laboral aplicable es el establecido en esta Ley.

Segunda: Se deroga la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinaria, reformada el 6 de mayo de 2011 publicada en la Gaceta Oficial N° 6.024, extraordinaria.”

El significativo cambio en materia de estabilidad laboral lo encontramos en la derogatoria del artículo 190 LOPT, referido a la persistencia del despido por parte del patrono; refiriéndonos a la facultad o posibilidad de despedir al trabajador o trabajadora, visto como un derecho del patrono con consecuencias patrimoniales tasadas en la Ley (Sentencias emanadas de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° 830 del 23 de julio de 2010 y N° 1238 del 14 de noviembre de 2011).

Establece la norma lo siguiente:

“Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador o trabajadora

Artículo 92. En caso de terminación de la relación de trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador o trabajadora, o en los casos de despido sin razones que lo justifiquen cuando el trabajador o la trabajadora manifestaran su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche, el patrono o patrona deberá pagarle una indemnización equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales.”

“Improcedencia o terminación del procedimiento de estabilidad

Artículo 93. Si el trabajador amparado o trabajadora amparada por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto equivalente a

éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad. En caso que la aceptación de dichos pagos por parte del trabajador o trabajadora se hiciere en el curso del procedimiento indicado, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos”. (Propio sub rayado)

Es ahora opcional del trabajador o trabajadora el aceptar el pago de las prestaciones sociales y de la indemnización económica prevista en la LOTTT (que viene a suplir las indemnizaciones previstas en el derogado artículo 125 LOT), además los salarios caídos ocurridos si el trabajador o trabajadora hubiere intentado el procedimiento de estabilidad.

Desaparece con la LOTTT la posibilidad de la persistencia en el despido por parte del patrono cuando el despido no obedezca a causa legal, al respecto plantea la ley que la estabilidad del trabajador o trabajadora ya no es potestativa del patrono o patrona, sino opcional del trabajador o trabajadora.

La exposición del artículo 91 LOTTT en referencia a la ejecución de la decisión que califica el despido y ordena el reenganche y pago de salarios caídos en materia de estabilidad laboral, define con claridad las directrices de la ejecución de este tipo de sentencia; es a nuestro decir una fática solución a la ambigüedad de criterios que existían a la hora de materializar la ejecución forzosa de dichas decisiones, por aquello de la mixtura que implica la conjunción de una obligación de hacer (reenganchar) con una obligación de dar (pago de salarios caídos); que aunque parezca poco creíble, causo grandes dudas en los jueces ejecutores laborales. Citamos el artículo en cuestión:

“Ejecución forzosa de la decisión

Artículo 91. Definitivamente firme la sentencia del Juez o Jueza de Juicio que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el trabajador o trabajadora, se procederá a su reenganche y al pago de los salarios caídos durante el procedimiento y hasta la

efectiva reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

El patrono o patrona deberá cumplir voluntariamente con la sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación, si no lo hiciera a partir del cuarto día hábil el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante.

Si el demandado o demandada se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses. A los fines de establecer las responsabilidades penales a que haya lugar, el Juez o Jueza del Trabajo oficiará al Ministerio Público”.

2.1.3 Anterior a la Vigencia LOTT, la Persistencia en el Despido en el Procedimiento de Estabilidad Laboral, como Medio de Culminación Procesal

El patrono contaba bajo la vigencia del artículo 190 LOPT, con la facultad de ponerle fin al procedimiento de estabilidad laboral a través de persistir en el despido, bien en el transcurso del procedimiento o en la oportunidad de la ejecución del fallo, con lo cual se liberaba de la obligación de reenganchar al trabajador, debiendo cancelar además de la antigüedad, los salarios caídos dejados de percibir durante el procedimiento, más las indemnizaciones por despido injustificado; es decir, la indemnización por despido y la sustitutiva del preaviso, establecidas en la Ley sustantiva laboral artículo 125 LOT. En el artículo 190 de la LOPT, se pone en evidencia el objetivo del artículo 125 de la LOT, que permite al patrono despedir sin justa causa, cancelándole al trabajador las indemnizaciones previstas para tal fin.

Sucedía, que una vez que el empleador hacia uso de esta figura jurídica - propia del derecho laboral, materia de estabilidad relativa contenida en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo – ocasione el supuesto de la

inconformidad de los montos, cantidades de dinero consignadas; en la persona del trabajador. El segundo aparte del referido artículo establece que el juez de sustanciación, mediación y ejecución ocurrida la inconformidad; convocar las partes a la conciliación en una audiencia celebrada al efecto. Al no existir acuerdo, en esa audiencia de mediación, no es al juez de sustanciación, mediación y ejecución a quien le resultaba competente decidir sobre ello.

En este punto existió un vacío legal, el cual fue solucionado por la Sala Constitucional en su facultad interpretativa de la Ley en consonancia con la Constitución.

Al respecto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, según sentencia N° 3.284 de fecha 02 de noviembre del año 2005 en la ponencia del Magistrado Luís Velásquez Alvaray; caso: Félix Ramón Solórzano Córdova quien ejerció acción de amparo constitucional con solicitud de medida cautelar, contra la sentencia dictada el 10 de diciembre de 2004, por el Juzgado Cuarto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, que repuso la causa al estado de que el Tribunal Décimo Noveno de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, una vez recibido el expediente, fijase nuevamente oportunidad a los fines de que se celebre una audiencia de mediación donde las partes presenten las pruebas a ser analizadas y valoradas por el juez de juicio, en el procedimiento que por calificación de despido interpuso el accionante contra Press Advertising, C.A., en este caso la Sala se pronunció acerca del procedimiento aplicable en caso que el patrono persista en despedir al trabajador en el curso de un proceso de calificación despido, conforme a lo establecido en el artículo 190 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En la referida sentencia de la Sala Constitucional, se evidenció la

garantía tutelar del debido proceso, la posibilidad de poner fin al proceso a través de la persistencia del despido, cumpliendo con el pago de indemnizar al trabajador por el ilegítimo despido y la consignación de los efectos patrimoniales del trabajador o lo que es igual sus prestaciones sociales, además de los salarios caídos ocurridos hasta la fecha de la persistencia.

El legislador le había otorgado la posibilidad al patrono de poner fin al proceso, siendo las consecuencias proporcionales al tiempo que transcurriese el procedimiento; ya que en caso de demostrarse que el mismo no obedecía a justa causa, se habían ya generado a favor del trabajador los salarios caídos. Recordemos que la finalidad era el encarecimiento del despido como circunstancia limitante para el empleador de hacer uso de su facultad de despedir. El patrono en el mismo acto del despido podía cancelar al trabajador despedido e indemnizarlo; abaratando pero sobre todo haciendo posible a la luz y amparo de la legislación, despedir al trabajador que gozaba de estabilidad laboral relativa.

Se observa que en la LOPT, al igual que como se encontraba establecido en la LOT, los patronos que ocupasen menos de diez (10) trabajadores (art. 191 LOPT) no estaban obligados al reenganche del trabajador despedido, pero sí al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 125, "cuando el despido no obedecía a una justa causa que en todo caso será objeto de calificación por el tribunal competente" siendo su fuente directa el artículo 117 de la Ley Orgánica del Trabajo en su Parágrafo Único.²¹

Es oportuno señalar que con la nueva LOTT, desaparece igualmente la excepción prevista en el derogado artículo 191 LOPT referida a que los patronos que ocupasen menos de diez (10) trabajadores no se encontraban obligados al reenganche; por lo tanto al no existir esta norma se entiende

²¹ G. Bruzual B. El Juicio Oral..., op. cit., p. 175 y 176.

que todos los patronos y patronas están obligados al reenganche, hasta el caso de aquellos que ocupen un solo trabajador.

En la actual LOTTT, en el mismo Capítulo de la ley referido a la Estabilidad en el Trabajo, se incluye la figura del despido masivo y la posibilidad de su suspensión por parte de la autoridad administrativa del trabajo y de la seguridad social (artículo 95 LOTTT).

2.1.4 El Tiempo Efectivo de Servicio en el Procedimiento de Estabilidad Laboral

En referencia a la Sentencia N° 673 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 05 de mayo del 2009, dictada por la Sala Accidental en caso Josue Alejandro Guerrero Castillo vs. Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV) y bajo la ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa; que si bien es cierto se encuentra referido el caso a la solución de una controversia originada por el tiempo efectivo del servicio del trabajador, a los efectos del tiempo necesario para optar a una jubilación especial establecida en contratación colectiva y laudo arbitral. Se aplica el principio de dignidad social establecido en el artículo 80 de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela y el principio de equidad establecido en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo; cierto es que la Sala de Casación Social cambia el criterio acerca del tiempo transcurrido en los juicios de estabilidad laboral, debe a partir de la publicación de la referida sentencia, computarse como tiempo efectivo de servicio el transcurrido en el procedimiento de estabilidad laboral.

Se venía sosteniendo que la duración del Procedimiento de Calificación de Despido -cuando se declara injustificado y se ordena el reenganche del trabajador- se excluía de los cálculos a ser efectuados para el pago de la prestación de antigüedad y demás conceptos derivados de la terminación de

la relación de trabajo. Este criterio fue abandonado por la Sala, que paso a afirmar que ese tiempo si forma parte de los referidos cálculos; es decir, se suma a la antigüedad del trabajador. En el fallo, entre otros puntos se lee:

"(...) A tal efecto, esta Sala, en sentencia Nº 287 del 13 de marzo del 2008, en el caso: José Clisanto Delgado Casique contra Banco de Venezuela S.A.C.A. Banco Universal, estableció lo siguiente:

... Consideramos que el trabajador al intentar el procedimiento de estabilidad y lograr demostrar que el despido se realizó sin justa causa, utilizó el medio idóneo para alcanzar su derecho a la jubilación, que es la justa compensación de los años de servicio prestado dentro de la empresa (...). En sintonía con los argumentos precedentemente expuestos, y en aras de garantizar la seguridad jurídica que debe procurarse en todo Estado de Derecho, establece esta Sala de Casación Social que a partir de la publicación del presente fallo, en los juicios de estabilidad laboral, ordenado el reenganche de un trabajador despedido injustificadamente, si el patrono persiste en su despido, debe pagarle los salarios caídos desde el momento del despido hasta el momento que insiste en el mismo; adicionalmente, deberá pagarle la indemnización de antigüedad e indemnización sustitutiva del preaviso previstas en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, la prestación de antigüedad, vacaciones y participación en los beneficios o utilidades, hasta el momento de la persistencia en el despido, por cuanto el lapso transcurrido en el procedimiento de estabilidad laboral si debe computarse como prestación efectiva del servicio para el cálculo de las prestaciones sociales y demás conceptos laborales...

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

Se considera este criterio acogido por la Sala, que una vez reiterado y apoyado por la Sala Constitucional, vendría a constituir una modernización

de la visión jurídica sobre materia de estabilidad; toda vez que corresponde al derecho inviolable del trabajador que no tiene que afectarse por el hecho unilateral y arbitrario del empleador, aunado al carácter indemnizatorio de los salarios caídos, vendría a encarecer aún más al despido y por tanto tratar de limitar en algo esta práctica en el que hacer laboral del país.

2.1.5 Procedimiento de Estabilidad Previsto en la LOTT. Decreto de Inamovilidad Presidencial:

Consideremos el contenido dispositivo del Decreto Presidencial N° 8.732 de fecha 24 de diciembre del 2011, el cual entro en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.828 del 26 de diciembre de 2011 y hasta el día 31 de diciembre de 2012. Mediante el cual se establece la inamovilidad laboral especial dictada a favor de las trabajadoras y los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto; con el fin de proteger el derecho al trabajo como proceso fundamental que permite la promoción de la prosperidad, bienestar del pueblo y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz.

De allí que los trabajadores y las trabajadoras protegidos por el Decreto Presidencial de Inamovilidad no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, siguiendo para ello el procedimiento previsto en el artículo 444 de la Ley Orgánica del Trabajo (**hoy en día art. 422 LOTT**).

Ahora bien, de igual forma el Decreto dispone en su artículo 3 que en caso de que el trabajador protegido sea despedido o desmejorado sin justa causa, o trasladado sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante la Insectoría del Trabajo de la jurisdicción, y solicitar el reenganche y el pago de salarios caídos, así

como los demás beneficios dejados de percibir, o la restitución de la situación jurídica infringida.

Es importante destacar que dichas denuncias de despido, traslado o desmejora, y consiguiente reenganche o restitución de la situación jurídica infringida tendrán carácter prioritario dentro de las Insectorías del Trabajo, ya que se tramitarán, con preferencia a cualquier otro asunto y de acuerdo con el procedimiento previsto en los artículos 445, 446 y 447 de la Ley Orgánica del Trabajo (**hoy en día art. 425 LOTT**), a fin de garantizar la inamovilidad laboral especial consagrada en el Decreto.

Por último, se debe resaltar que el Decreto de Inamovilidad Presidencial no excluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre patronos, por una parte, y trabajadores, por la otra; para lograr la reducción de personal mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

Trabajadores beneficiados de inamovilidad laboral especial

El artículo 6 del mencionado Decreto señala que gozarán de inamovilidad laboral especial, independientemente del salario que devenguen, los siguientes:

- Los trabajadores contratados a tiempo indeterminado, a partir de los tres (3) meses al servicio de un patrono (hoy en día un mes).
- Los trabajadores contratados por tiempo determinado mientras no haya vencido el término establecido en el contrato.
- Los trabajadores contratados para una labor u obra determinada mientras no haya concluido la totalidad o la parte de la misma que constituya su obligación.

Ahora bien, quedan exceptuados del presente Decreto los trabajadores que ejerzan cargos de dirección o de confianza, y trabajadores temporeros, ocasionales o eventuales (hoy en día desaparece este tipo de trabajadores de confianza de la LOTTT). La estabilidad de los funcionarios públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Por otra parte, el artículo 87 LOTTT indica a los trabajadores amparados por estabilidad, con la exclusión de los trabajadores de dirección que no gozan de estabilidad (señalados expresamente en los artículos 37 y 41 ejusdem), y citamos:

“Trabajadores y trabajadoras amparados por la estabilidad

Artículo 87. Estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio.
2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato.
3. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas.

Los trabajadores y las trabajadoras de dirección, no estarán amparados por la estabilidad prevista en esta Ley”.

Considerando que los trabajadores amparados por **inamovilidad presidencial**, señalados expresamente en el Decreto, son los mismos supuestos previstos en la LOTTT; se afirma que al desaparecer los trabajadores de confianza en el ordenamiento jurídico laboral venezolano y encontrarse los trabajadores de dirección excluidos de estabilidad laboral, se limita en gran medida aquellos trabajadores que en la práctica, el

procedimiento de estabilidad laboral previsto en la LOTTT resulte idóneo para la defensa de su estabilidad laboral.

Sobre el fenómeno planteado, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en sentencias N° 004, 006, 009 y 010 todas del 16 de enero del 2013; ha establecido en cada una de ellas las mismas consideraciones, citando extracto que es común a las sentencias, que expresan en los siguientes términos:

“Al respecto advierte este Alto Tribunal que el artículo 89 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario del 07 de mayo de 2012, vigente para la fecha de la interposición de la solicitud, consagra el procedimiento de calificación de despido ante el *“Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción”*, cuando el patrono pretenda despedir a uno o más trabajadores.

Asimismo, la referida norma establece la facultad que tiene el trabajador o la trabajadora despedido(a) de acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo(a), a fin de que el Juez o Jueza de Juicio calificase el despido como justificado o no, y en caso de constatar que se hubiese producido sin causa legal que lo hiciese procedente, ordenare su reenganche y pago de salarios caídos.

De igual forma, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo contempla, en el ordinal 2° del artículo 29, la competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer de *“...las solicitudes de calificación de despido o de reenganche, formuladas con base en la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral”*; sin embargo, debe también precisarse que en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se prevén situaciones en las cuales es exigida la calificación previa del despido por la Inspectoría del Trabajo, en virtud de la inamovilidad que podrían disfrutar los trabajadores y trabajadoras, quienes para ser despedidos(as) necesitan de la calificación previa del órgano administrativo, en los siguientes supuestos: a) las trabajadoras en estado de gravidez (artículo 335); b) los trabajadores y trabajadoras que gocen de fuero sindical (artículo 418); c) los trabajadores y las trabajadoras que tengan suspendida su relación laboral (artículo 420.5); d) los y las que estén discutiendo convenciones colectivas (artículo 419.9); e) y los y las que se

encuentren protegidos(as) por otras leyes especiales como lo contempla el artículo 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad, actualmente incorporado como artículo 420.2 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Además, conforme al referido Decreto, se encuentran también protegidos(as): f) los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción (artículo 420.3); g) las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí mismos (artículo 420.4); h) la trabajadora que participe en el proceso de colocación familiar, a quien se le entreguen niños menores de tres años (artículo 335), durante los dos años siguientes; i) los trabajadores y trabajadoras que se encuentren tercerizados o tercerizadas hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo (artículo 48); y j) los trabajadores y trabajadoras cuya fuente de trabajo sea objeto de medidas de protección del proceso social del trabajo, por parte del Ministerio con competencia en materia de trabajo (artículo 148).

Adicionalmente requieren de la calificación de despido previa del respectivo órgano administrativo, **los supuestos de inamovilidad laboral cuando esta es decretada por el Ejecutivo Nacional** en uso de las potestades que la Constitución y la Ley le confieren.

Con relación a la causal de inamovilidad antes referida, consta en autos (folios 05, 06, 07, 08, 09 y 10) decisión de fecha 24 de septiembre de 2012 mediante la cual el Juzgado consultante, declaró la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública para conocer y decidir la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos interpuesta por la trabajadora, por encontrarse, presuntamente, amparada por la inamovilidad laboral decretada por el Ejecutivo Nacional.

En este sentido cabe destacar que mediante Decreto N° 8.732 del 24 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.828 de fecha 26 de diciembre de 2011 (vigente para la fecha del aludido despido), el Ejecutivo Nacional estableció la inamovilidad laboral especial a favor de las trabajadoras y los trabajadores del sector privado y del sector público protegidos(as) por la Ley Orgánica del Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 1°. *Se establece la inamovilidad laboral especial dictada a favor de las trabajadoras y los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo. (...)*

Artículo 2º. *Las trabajadoras y los trabajadores protegidos por el presente Decreto no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa calificada previamente por la Inspectora o el Inspector del Trabajo de la jurisdicción siguiendo para ello el procedimiento previsto en el artículo 444 de la Ley Orgánica del Trabajo. (...)*

Artículo 3º. *En caso de que la trabajadora o el trabajador protegido por el presente Decreto sea despedido o desmejorado sin justa causa, o trasladado sin su consentimiento, podrá denunciar el hecho dentro de los treinta (30) días continuos siguientes ante la Inspectora o Inspector del Trabajo de la jurisdicción, y solicitar el reenganche y el pago de salarios caídos, así como los demás beneficios dejados de percibir, o la restitución de la situación jurídica infringida. (...)*

Artículo 6º. *Gozarán de la protección prevista en el presente Decreto, independientemente del salario que devenguen:*

a) *Las trabajadoras y los trabajadores a tiempo indeterminado a partir de los tres (3) meses al servicio de una patrona o patrono;*

b) *Las trabajadoras y los trabajadores contratados por tiempo determinado mientras no haya vencido el término establecido en el contrato;*

c) *Las trabajadoras y los trabajadores contratados para una labor u obra determinada mientras no haya concluido la totalidad o la parte de la misma que constituya su obligación.*

Quedan exceptuados del presente Decreto las trabajadoras y los trabajadores que ejerzan cargos de dirección o de confianza, y las trabajadoras y trabajadores temporeros, ocasionales o eventuales.

La estabilidad de las funcionarias y los funcionarios públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública. (...)

Artículo 8º. *El presente Decreto entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, y hasta el día 31 de diciembre de 2012 (...)*

De las normas transcritas se evidencia la imposibilidad de despedir a un(a) trabajador(a) protegido(a) por la inamovilidad establecida en el referido Decreto Presidencial, a menos que exista una causa justificada debidamente comprobada por el o la Inspector(a) del Trabajo, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 422 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Advierte esta Sala que a partir del 26 de diciembre de 2011- fecha de publicación del nuevo decreto de inamovilidad laboral- ya no se contempla el salario como requisito determinante de la jurisdicción. Así se establece.

Por otra parte se observa que la nueva Ley suprimió la categorización de trabajador de confianza.”

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en las referidas sentencias, advierte sobre el imperativo legal de “*calificación previa al despido*” en los supuestos de inamovilidad laboral contenidos en la LOTTT; considera el procedimiento establecido en el artículo 89 LOTTT y advierte sobre el cambio sustantivo en lo que respecta a los antiguos trabajadores de confianza, y además advierte sobre el hecho de que el salario ya no es determinante sobre la jurisdicción (desaparece la limitación de tres salarios mínimos para el amparo del Decreto de Inamovilidad Presidencial).

Criterios Jurisprudenciales Sobre Jurisdicción Competente

Se presentan situaciones resueltas recientemente por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, que resuelve de manera particular cada asunto planteado ante su conocimiento, creándose una directriz de la correcta aplicación de derecho en cada caso.

1º) Se trata de sentencia N° 010 de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha dieciséis (16) de enero del 2013, con ponencia del Magistrado Emiro García Rosas; por consulta prevista en los artículos 59 y 62 del Código de Procedimiento Civil, por haber declarado el Juzgado Vigésimo Cuarto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, en sentencia del 24 de septiembre de 2012,

la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo respectiva. (caso: Yoise Josefina Borgues Padrino, contra la sociedad mercantil “OFIMANÍA”).

“Mediante escrito presentado el 10 de septiembre de 2012, ante la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos (U.R.D.D.) del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, la ciudadana Yoise Josefina BORGUES PADRINO, ya identificada, sin asistencia de abogado, interpuso solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios, contra la sociedad mercantil “OFIMANÍA”, invocó lo establecido en el artículo 89 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; señalando en los siguientes términos:

Que “(...) En fecha 02 DE NOVIEMBRE DE 2011 comen[zó] a prestar servicios personales para la empresa (...) desempeñando el cargo de ASESORA DE VENTAS (...)” (sic), devengando un salario mensual de dos mil doscientos cuarenta y siete bolívares sin céntimos (Bs. 2.247,00).

Que “(...) en fecha 04 DE SEPTIEMBRE DE 2012 (...), [fue] despedida (...) sin haber incurrido en falta alguna prevista en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo (...)” (sic).

Finalmente solicitó “(...) que sea calificado como injustificado el despido del cual [fue] objeto y en consecuencia, se ordene [su] reenganche a [su] puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía para el momento del despido, y se acuerde el pago de los salarios caídos (...)” (sic).

Por sentencia de fecha 24 de septiembre de 2012 el Juzgado remitente declaró la falta de jurisdicción del Poder Judicial en los siguientes términos:

“(...) observa este Juzgador que para la fecha cuando fue despedida la ciudadana YOISE JOSEFINA BORGUES PADRINO (...), se encontraba en vigencia el Decreto Presidencial N° 8.732 del 24 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.828 de fecha 26 de diciembre de 2011 (...). En tal sentido, el referido Decreto establece lo siguiente:

...omissis...

Ahora bien, las anteriores consideraciones permiten afirmar que para el momento del despido, la ciudadana YOISE JOSEFINA BORGUES PADRINO (...), se encontraba presuntamente amparada por la inamovilidad laboral prevista en el precitado Decreto Presidencial (...), y en aplicación del principio de la conservación de la condición laboral más favorables, en la interpretación o aplicación de varias normas, en razón de lo cual debe esta Juzgadora declarar que el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer la solicitud planteada, por cuanto su conocimiento corresponde a la Administración Pública por órgano de la Inspectoría del Trabajo respectiva. Así se establece. (...)" (sic).

Conforme a lo anterior esta Sala observa que la parte accionante en su solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos alegó: 1) que comenzó a prestar sus servicios en la empresa demandada en fecha 02 de noviembre de 2011, siendo despedida el día 04 de septiembre de 2012, con lo cual acumuló más de tres (3) meses de antigüedad; 2) que se desempeñaba en el cargo de "ASESORA DE VENTAS", sin que de los autos se desprenda que tenía atribuidas funciones de dirección; y 3) no se evidencia que fuera temporera, ocasional o eventual.

Sobre la base de lo expuesto, debe estimarse que la ciudadana Yoise Josefina BORGUES PADRINO se encuentra, presuntamente, amparada por la inamovilidad laboral especial prevista en el referido Decreto Presidencial N° 8.732 de fecha 24 de diciembre de 2011, aplicable *ratione temporis*, por lo tanto, la presente solicitud debe ser conocida y decidida por la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo correspondiente. En consecuencia, el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer el presente asunto. Así se declara."

Se puede evidenciar, que tal y como es el criterio establecido, la vía idónea para el trabajador amparado por inamovilidad – en este caso la inamovilidad presidencial - es la administrativa, según el procedimiento establecido en el artículo 425 LOTT; en tanto que la estabilidad laboral prevista en la LOTT, el procedimiento aplicable es el previsto en el artículo 89 del referido texto legal, correspondiéndole su conocimiento a la jurisdicción de los tribunales laborales.

Es por ello que será común observar la declaratoria por parte de los jueces y juezas de sustanciación, mediación y ejecución laboral, sobre la falta de jurisdicción del Poder Judicial ante la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo; en materia de estabilidad laboral y en virtud de la inamovilidad especial por Decreto Presidencial.

2º) Sobre la sentencia N° 009 de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha dieciséis (16) de enero del 2013, con ponencia del Magistrado Emiro García Rosas; por consulta prevista en los artículos 59 y 62 del Código de Procedimiento Civil, por haber declarado el Juzgado Quinto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Miranda, en sentencia del 25 de septiembre de 2012, la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo respectiva. (Caso: Yannery Marlene Hernández Pérez, contra la sociedad mercantil FARMATODO C.A.).

“(…) esta Sala para decidir observa lo siguiente:

Consta en el expediente (folios 13, 14, 15, 16 y 17) “*contrato de trabajo a tiempo determinado*” suscrito entre Farmatodo, C.A., y la ciudadana Yannery Marlene Hernández Pérez (demandante), en cuya cláusula segunda se precisó lo siguiente:

“SEGUNDA: *FARMATODO y EL TRABAJADOR convienen en celebrar el presente contrato de trabajo a tiempo determinado, con ocasión de la sustitución provisional del trabajador **SONNYA APOLINAR**, quien se encuentra de reposo. En virtud de lo anterior y atendiendo a lo previsto en el literal b) del Artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo [hoy artículo 64 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras], la presente contratación se encuentra plenamente justificada. En tal sentido, el presente contrato tendrá una duración de 3 meses, contados a partir del 26 de ABRIL del 2012, lo que significa que finalizará el 26 de JULIO del 2012 (...)*” (sic) (Agregado de la Sala).

Conforme a lo precedentemente transcrito, del expediente se evidencia que la relación de trabajo que unió a la hoy accionante con la

empresa demandada fue a tiempo determinado, y que para la fecha del aludido despido -26 de julio de 2012- ya había finalizado el tiempo de duración del contrato.

En este sentido es menester reiterar lo que prevé el literal b del artículo 6° del Decreto N° 8.732 de fecha 24 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.828 del 26 de diciembre de 2011, aplicable *ratione temporis*, referente a uno de los supuestos para considerar a un(a) trabajador(a) amparado(a) por la inamovilidad laboral, a saber:

Artículo 6º. *Gozarán de la protección prevista en el presente Decreto, independientemente del salario que devenguen:*

...omissis...

*b) Las trabajadoras y los trabajadores contratados por tiempo determinado **mientras no haya vencido el término establecido en el contrato (...)***

Por lo tanto, en virtud de encontrarse vencido el término del contrato, debe tenerse que la ciudadana Yannery Marlene HERNÁNDEZ PÉREZ, no se encuentra amparada por el referido decreto de inamovilidad laboral. En consecuencia, el Poder Judicial sí tiene jurisdicción para conocer la presente solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos. Así se decide.

DECISIÓN

Con fundamento en los razonamientos expuestos, esta Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara: que **EL PODER JUDICIAL SÍ TIENE JURISDICCIÓN** para conocer y decidir la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, interpuesta por la ciudadana **Yannery Marlene HERNÁNDEZ PÉREZ**, contra la sociedad mercantil **FARMATODO C.A.**

En consecuencia, se **REVOCA** la sentencia sometida a consulta, dictada en fecha 25 de septiembre de 2012 por el Juzgado Quinto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolivariano de Miranda.” (Resaltados de la Sala)

Se observa, de la anterior sentencia como la Sala llega a conocer aparentemente del fondo de la controversia planteada ante su conocimiento, en lo que respecta a la existencia y no a la validez presunta del contrato de trabajo a tiempo determinado; pero es el caso que en virtud de tal

circunstancia, excluyo del amparo de la inamovilidad invocada a la trabajadora solicitante. Considerando que tal decisión no afectará la suerte o destino de la acción intentada por estabilidad laboral ante el órgano jurisdiccional, de cara a un debate judicial en donde en su oportunidad podrá la accionante controlar la legalidad del contrato de trabajo a tiempo determinado, claro está, en la oportunidad procesal pertinente.

3°) Sobre la sentencia N° 004 de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha dieciséis (16) de enero del 2013, con ponencia de la Presidenta de la Sala Magistrado Evelyn Marrero Ortiz; por consulta prevista en los artículos 59 y 62 del Código de Procedimiento Civil, por haber declarado el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, en sentencia del 15 de octubre de 2012, la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo respectiva. (Caso: Doraymis Nohemi Carrasquel contra la empresa Servicios Alimenticios Servalica “OHLALA”).

“Ahora bien, del análisis de los alegatos expuestos por la parte actora en su solicitud, esta Sala constata lo siguiente: 1) que en fecha 18 de agosto de 2012 la ciudadana **DORAYMIS NOHEMI CARRASQUEL** comenzó a prestar sus servicios para la empresa **SERVICIOS ALIMENTICIOS SERVALICA (OHLALA)**, siendo despedida el 9 de octubre de 2012, con lo cual acumuló un (1) mes y 22 días de antigüedad; y 2) que se desempeñaba como “**OPERARIO**”.

Así pues, se aprecia que la accionante tenía acumulado menos del límite mínimo requerido por concepto de antigüedad, esto es, tres (3) meses, razón por la cual no se encuentra amparada por la inamovilidad laboral prevista en el precitado Decreto Presidencial N° 8.732.

En virtud de lo anterior, esta Máxima Instancia declara que el Poder Judicial sí tiene jurisdicción para conocer la solicitud de autos y, en consecuencia, revoca la sentencia consultada dictada el 15 de octubre de 2012 por el Tribunal Segundo de Primera Instancia de

Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. Así se declara.

DECISIÓN

Con fundamento en los razonamientos antes señalados, esta Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara que el **PODER JUDICIAL SÍ TIENE JURISDICCIÓN** para conocer y decidir la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos presentada por la ciudadana **DORAYMIS NOHEMI CARRASQUEL** contra la empresa **SERVICIOS ALIMENTICIOS SERVALICA (OHLALA)**.

En consecuencia, se **REVOCA** la sentencia consultada de fecha 15 de octubre de 2012 dictada por el Tribunal Segundo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas.”

Sobre el caso singular referido en el extracto de la sentencia que antecede, observamos que ciertamente el Decreto de Inamovilidad Presidencial N° 8.732 de fecha 24 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.828 del 26 de diciembre de 2011, aplicable *ratione temporis*, referente a uno de los supuestos para considerar a un trabajador amparado por la inamovilidad laboral, previsto en el literal a) del artículo 6 del Decreto que expresa: “a) *Las trabajadoras y los trabajadores a tiempo indeterminado a partir de los tres (3) meses al servicio de una patrona o patrono*”; pero en el caso concreto, no se daba esta condición.

4°) Refiriéndonos a la sentencia N° 006 de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha dieciséis (16) de enero del 2013, con ponencia de la Presidenta de la Sala Magistrado Evelyn Marrero Ortiz; por consulta prevista en los artículos 59 y 62 del Código de Procedimiento Civil, por haber declarado el Juzgado Décimo Cuarto de Primera Instancia de

Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, en sentencia del 26 de octubre de 2012, la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo respectiva. (Caso: Juan Carlo León Gómez, contra la sociedad mercantil Banco Bicentenario, Banco Universal, C.A.), la Sala dispuso:

“De las normas antes transcritas se desprende la imposibilidad de despedir a un trabajador o a una trabajadora amparado(a) por la inamovilidad laboral especial, a menos que exista una causa justificada debidamente comprobada por el Inspector del Trabajo, conforme al procedimiento dispuesto en el artículo 444 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.024 Extraordinario de fecha 6 de mayo de 2011, actualmente previsto en el artículo 422 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Asimismo, se indica que los trabajadores y las trabajadoras se encuentran amparados(as) por la inamovilidad laboral especial, independientemente del salario que devenguen y se establecen los supuestos en los que se exceptúa la aplicación del referido decreto de inamovilidad laboral especial.

Con relación a las señaladas excepciones, considera esta Sala necesario advertir que el denominado “*cargo de confianza*” al cual hace referencia el Decreto de Inamovilidad dictado por el Ejecutivo, fue suprimido del Capítulo V, Título I, llamado “*De las Personas en el Derecho del Trabajo*”, del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Ahora bien, de los argumentos expuestos por el ciudadano Juan Carlo León Gómez, aprecia la Sala lo siguiente: 1) que comenzó a prestar sus servicios en la sociedad mercantil Banco Bicentenario, Banco Universal, C.A., el 28 de junio de 2006 hasta el 10 de octubre de 2012, fecha en la cual fue despedido “...por el ciudadano *DARIO BAUTE*, en su carácter de *PRESIDENTE DEL BANCO BICENTENARIO B.U...*”; y 2) que se desempeñaba como “...**GERENTE ADMINISTRATIVO**...”. (Destacado del escrito).

Con relación a lo anterior, advierte esta Sala que, aún cuando el accionante tenía acumulados más de tres (3) meses de antigüedad y no era un trabajador temporero, ocasional o eventual, tenía atribuidas funciones de dirección en el cargo que desempeñaba en la entidad bancaria demandada; razón por la cual considera esta Máxima

Instancia que el actor no se encuentra amparado por la inamovilidad laboral prevista en el precitado Decreto Presidencial N° 8.732.

En virtud de lo anterior, esta Sala declara que el Poder Judicial sí tiene jurisdicción para conocer la solicitud planteada y, en consecuencia, se revoca la decisión de fecha 26 de octubre de 2012 dictada por el Juzgado Décimo Cuarto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. Así se declara.

DECISIÓN

Sobre la base de los razonamientos antes señalados, esta Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara que el PODER JUDICIAL SÍ TIENE JURISDICCIÓN para conocer y decidir la solicitud por calificación de despido, reenganche y pago de los salarios caídos incoada por el ciudadano JUAN CARLO LEÓN GÓMEZ, contra la sociedad mercantil BANCO BICENTENARIO, BANCO UNIVERSAL, C.A.

En consecuencia, se **REVOCA** la decisión de fecha 26 de octubre de 2012 dictada por el Juzgado Décimo Cuarto de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas.”

Al igual que el comentario a la 2º) sentencia comentada en este punto, se observa como la Sala llega a conocer aparentemente del fondo de la controversia planteada ante su conocimiento, en lo que respecta al cargo desempeñado por el trabajador accionante en estabilidad laboral como “Gerente Administrativo”; pero es el caso que en virtud de tal circunstancia, excluyo del amparo de la inamovilidad invocada por el trabajador, porque presuntamente desempeñaba funciones de dirección. Considerando que tal decisión no afectará la suerte o destino de la acción intentada por estabilidad laboral ante el órgano jurisdiccional, de cara a un debate judicial en donde en su oportunidad podrá la accionante controlar en virtud del “*principio de la primacía de la realidad*” en materia laboral, las verdaderas funciones desempeñadas y que será el juez de juicio que corresponda conocer en su

oportunidad del debate judicial y de las pruebas aportadas en el proceso, determinar la condición o no del actor como empleado de dirección y solamente así decidir el fondo del asunto; sin que tal pronunciamiento de la Sala Político Administrativa pueda ser considerado como cosa juzgada judicial, en virtud de la declaratoria de exclusión del Decreto de Inamovilidad por el cargo desempeñado (pero no dilucidado en juicio).

CAPÍTULO III

3.1 OPINIONES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES SOBRE ESTABILIDAD LABORAL

Los conceptos y las definiciones se han abordado en puntos anteriores, en procura de determinarlos y diferenciarlos en esta etapa de la investigación, a través de los siguientes enfoques.

Sintetizando que la norma constitucional, artículo 93 CRBV, expresa que la ley garantizará la estabilidad en el trabajo. La Constitución y la ley hacen una definición conceptual de estabilidad; la doctrina que entiende a la estabilidad laboral, como el derecho a la permanencia en el cargo, mientras el trabajador no incurra en las llamadas causales de despido justificado, previstas taxativamente en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo (actual art. 79 LOTTT). Al respecto, expone Gilberto Bruzual Baez:

“en su objetivo la estabilidad es única; pero la doctrina, la jurisprudencia y las legislaciones de los países distinguen dos clases de estabilidad, tomando en cuenta el mecanismo que se emplea para lograrla. Se dice que la estabilidad absoluta (propia o directa) es la verdadera. Se da cuando sólo se autoriza el despido del trabajador por estar incurso en una causal contemplada en la Ley como justificada. Es el caso de los funcionarios públicos que ejercen cargos de carrera o cuando se impone en la convención colectiva de los trabajadores regidos por la Ley Orgánica del Trabajo. Si el trabajador es despedido injustificadamente sin el debido proceso pautado en la Ley del Estatuto

*de la Función Pública (antigua Ley de Carrera Administrativa) o en la convención colectiva, tiene derecho a solicitar su reincorporación al cargo y pago de los salarios caídos (indemnización). La estabilidad relativa (impropia o indirecta) no es una verdadera estabilidad, porque la amenaza de sanción pecuniaria establecida en la Ley muchas veces no alcanza la finalidad que sería la permanencia del trabajador en el cargo. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo acoge el criterio de la estabilidad relativa propia, consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, en su artículo 112. Es un mecanismo de coacción económica dirigido al patrono para “tratar” de que éste no despidiera al trabajador injustificadamente”.*²²

Para el doctor Antonio Espinoza Prieto, estudioso del tema, considera que la estabilidad laboral, como institución jurídica, es un pilar fundamental del Derecho del Trabajo. En su libro *Despido Indirecto y Efectos Patrimoniales del Retiro*, afirma:

*“Afortunadamente, ahora la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 93 es categórica al establecer directamente la “garantía” de la estabilidad y considerar que el despido injustificado, por ser contrario a la Constitución, es nulo y, por ello, sin efecto. De manera que su solución sólo puede encontrarse en el restablecimiento de la relación jurídica laboral, ilegítimamente interrumpida”.*²³

Sobre estabilidad absoluta y estabilidad relativa, la Sentencia N° 1.185 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 17 de junio del año 2004; Caso: Recurso de Nulidad por Inconstitucionalidad interpuesto por Petróleos de Venezuela S.A., (PDVSA) contra el encabezamiento del artículo 32 del Decreto-Ley Orgánica de Hidrocarburos, publicado en *Gaceta Oficial/ N° 37.323* del 13 de noviembre de 2001.²⁴

²² G. Bruzual B. *El Juicio Oral...*, op. cit., p. 173 y 174. El autor realiza un estudio de la institución de la estabilidad laboral, en las Constituciones de 1947, 1961 y 1999, llegando a la conclusión de que sería la legislación la que definiría el tipo de estabilidad.

²³ Espinoza Prieto, Antonio. *Despido Indirecto y Efectos Patrimoniales del Retiro*. Editorial Buchivacoa, C.A. Caracas. 2000, pp 201.

²⁴ Zuleta de Merchan, Carmen. Magistrada de la Sala Constitucional Compiladora. *Derecho Constitucional del Trabajo. Selección de la Jurisprudencia de la Sala Constitucional (Enero 2000 – Agosto 2006)*. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Doctrina Judicial. N° 21. Caracas, 2006. pp. 163 y 164.

La Sala para resolver el recurso intentado observó lo siguiente:

"(...) En el presente recurso de nulidad se indicó que las disposiciones contenidas en los artículos 92 y 93 de la Constitución no prevén la posibilidad de que los trabajadores estén investidos de una estabilidad 'absoluta' o 'sui generis' que impida cualquier medio por parte del patrono de remoción, por lo que su estipulación, en los términos del artículo 32 del Decreto Legislativo con Fuerza de Ley Orgánica de Hidrocarburos ha implementado un régimen discriminatorio contrario al principio de 'justicia distributiva' y de igualdad para todos los trabajadores, referido por el artículo 89, numeral 5, de la Constitución.

Ante esta afirmación, cabe destacar que, la noción 'estabilidad absoluta y relativa' utilizada por la doctrina y parte de la jurisprudencia patria, ha sido constantemente empleada para demarcar el grado de protección que tienen el trabajador dentro de la relación de trabajo, y la posibilidad del patrono para rescindir el vínculo existente entre ambos. Con base en el manejo de estos términos, se distinguió que el despido -de mediar justa causa- debía sujetarse bajo distintos parámetros dependiendo del fuero o del régimen regular que invista al trabajador. (...) Mientras que, en los casos de 'estabilidad relativa', el trabajador no se encuentra amparado bajo elementos derivados de circunstancias excepcionales o accidentales que le den protección, siendo en ese caso que, el patrono bajo justa causa de conformidad con ley, rescinde la relación de trabajo, quedando bajo la diligencia del trabajador actuar ante el Juez laboral para que se determine si efectivamente procedía el despido, siendo un medio expedito de revisión de la culminación del contrato de trabajo".

La Ex Magistrada comenta la referida sentencia así: es importante destacar que la estabilidad comprende una institución que aplica al derecho individual del trabajo, perfectamente enmarcada en la disposición contenida en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, recurrente en varias disposiciones, todas pertenecientes al Derecho Individual del Trabajo. Otra cosa es la inamovilidad institución propia del Derecho Colectivo del Trabajo que jamás puede confundirse con la estabilidad, siendo que entre ellas existe una relación de género a especie. Son las circunstancias frente a momentos

determinados las que aplican a cada una de estas instituciones.²⁵

3.1.1 Sobre la Estabilidad Absoluta (Inamovilidad)

La Inamovilidad o estabilidad absoluta viene referida a la protección de sectores sociales de gran importancia como lo son la protección en el trabajo de la maternidad, paternidad y otros (Supuestos de Inamovilidad Laboral, artículo 420 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTTT) y de protección a la libertad sindical (Supuestos de Fuero Sindical, artículo 419 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras LOTTT); del sector público trabajadores de carrera administrativa (Ley de Estatutos para los Funcionarios Públicos); de manera especial y extraordinaria a través del Decreto Presidencial de Inamovilidad Laboral N° 3.154 de fecha 30/09/2004, dictado a favor de los trabajadores de los sectores públicos y privados, y publicado en Gaceta Oficial N° 38.034 de la República Bolivariana de Venezuela, (y sus sucesivas prorrogas) que señala: *“Los trabajadores no podrán ser despedidos, desmejorados ni trasladados sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, de conformidad con lo establecido en los artículos 453 y 454 de la Ley Orgánica del Trabajo y su incumplimiento da derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de los salarios caídos correspondientes”*. Hoy en día la Inamovilidad laboral se encuentra contenida en el artículo 94 LOTTT, que prevé también la facultad del Ejecutivo Nacional de ampliar la inamovilidad contenida en la Ley; y los procedimientos establecidos para la inamovilidad se encuentran en los artículos 422 y 425 LOTTT.

El decreto ampara a los trabajadores que no sean de dirección, ya no se aplica la figura del trabajador de confianza; sea cual fuere el salario

²⁵ Zuleta de Merchan, Carmen. Derecho Constitucional del Trabajo, op. cit., p. 164.

devengado sin la limitación de los tres salarios mínimos urbanos, como solía ocurrir antes del 2011; así mismo excluye a los trabajadores temporeros u ocasionales y aquellos que no estén prestando sus servicios a un mismo patrono por un periodo superior a un mes.

La ley contempla dos procedimientos, uno el de autorización para el despido, traslado o cambio de las condiciones de trabajo (art. 422 LOTTT) y otro el referido al reenganche y pago de salarios caídos o reposición a la condición anterior (art. 425 LOTTT); dadas las funciones jurisdiccionales que le han sido atribuidas, la Administración del Trabajo. Autores como Román Duque Corredor han precisado que por tener los órganos dirimentes naturaleza administrativa y no judicial, sus decisiones no son sentencias, sino actos administrativos; no obstante, su contenido jurisdiccional. En efecto cuando de la Administración Pública se trata, independientemente del contenido de sus actos: normativo (Reglamentos), administrativo (ejecución de normas jurídicas para satisfacer necesidades generales) o jurisdiccionales (resolución de conflictos intersubjetivos), siempre sus actos tienen la naturaleza de actos administrativos.²⁶

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en criterio vinculante, señaló que la omisión de la Ley Orgánica del Trabajo en la atribución de dicha competencia de manera expresa, no autoriza a interpretar que sea la laboral la competente, para conocer de los juicios de nulidad de estas resoluciones; siendo lo razonable en atención a que las Inspectorías del Trabajo, son órganos de carácter administrativos insertos en el Poder Ejecutivo; y los órganos jurisdiccionales para conocer y decidir este tipo de controversias es la jurisdicción contencioso administrativa, siendo

²⁶ Duque Corredor, Román José. "Los Procedimientos Administrativos de Inamovilidad en la Ley Orgánica del Trabajo", en Revista de la Facultad de Derecho Universidad Católica "Andrés Bello". Núm. 42 Junio. Caracas. 1991. pp. 131.

consecuente con el principio del juez natural (Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional, sentencia de fecha: 2 de agosto de 2001).²⁷

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, publicada en Gaceta Oficial N° 39.447 del 16 de junio de 2010, en cuyo artículo 25.3 dispone que los Juzgados Superiores de lo Contencioso Administrativo son competentes para conocer de las demandas de nulidad contra los actos administrativos de efectos generales o particulares, dictados por las autoridades estatales o municipales de su jurisdicción, con excepción de las acciones de nulidad ejercidas contra decisiones administrativas dictadas por la Administración del Trabajo en materia de inamovilidad, con ocasión de una relación laboral regulada por la Ley Orgánica del Trabajo.

Siendo la competencia atribuida al conocimiento de los tribunales de especialidad laboral, de conformidad con el artículo 29, numerales 1 y 4 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Por La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante Sentencia N° 955 del 23 de septiembre de 2010, en el caso: Bernardo Jesús Santeliz Torres y otros vs. Central La Pastora, C.A., en donde a través de un Obiter dictum, estableció que son competentes los Tribunales del Trabajo para el conocimiento de las impugnaciones en contra de los actos, actuaciones u omisiones de las Inspectorías del Trabajo.

3.1.2 La Ejecutabilidad de las Providencias Administrativas Emanadas de las Inspectorías del Trabajo Sobre Inamovilidad con Anterioridad a la LOTT

Como se ha determinado con anterioridad, la estabilidad absoluta le es aplicado el procedimiento previsto en los artículos 422 y 425 de la Ley

²⁷ Ramírez & Garay, Jurisprudencia. Tomo 179. Sentencia Sala Constitucional, 2 de agosto de 2001. pp. 76

Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) bajo el conocimiento de la Administración Pública; pero tal como se indicó en el punto referente a los antecedentes administrativos del procedimiento de estabilidad, se había creado una falta de certeza en la capacidad ejecutiva de estas decisiones administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo, que ordenan lo solicitado en lo que respecta a la inamovilidad laboral; esto hasta la promulgación de la actual LOTTT.

Sobre este asunto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 2308, de fecha 14 de diciembre de 2006, con ponencia de la Magistrado Carmen Zuleta de Merchan (caso: *Guardianes Vigimán, S.R.L.*), señaló lo siguiente:

“...la ejecución de las decisiones administrativas debe ser exigida primeramente en vía administrativa y, en caso de no ser fructífera la gestión, agotado como haya sido el procedimiento de multa previsto en la Ley Orgánica del Trabajo Título XI, podría recurrir a los mecanismos jurisdiccionales ordinarios de los que conocen los tribunales de lo contencioso administrativo.

De ese modo, sólo en situación excepcional cuando el incumplimiento afecte un derecho constitucional, puede recurrirse al amparo constitucional, para exigir un mandamiento judicial que consista en una conducta que debió instarse directamente en sede administrativa, como en principio es el caso de autos. La naturaleza del amparo constitucional, tal como es la pacífica jurisprudencia de esta Sala, es la de un mecanismo extraordinario, que sólo procede cuando se han agotado las vías ordinarias o, en caso adicional, cuando no es posible exigir ese agotamiento en vista de las circunstancias del caso concreto y de la urgencia de resolución de la controversia.

En todo caso, sí procedería el amparo -sin lugar a dudas- en los supuestos en que, pese a la diligencia del interesado en solicitar la actuación de la Administración, no consiga satisfacción a su primigenia pretensión -el desalojo, el reenganche, por ejemplo-, pues es sabido que el poder de los órganos administrativos, a los efectos de la ejecución de cierto tipo de decisiones, es limitado, por lo que, en caso de desacato, apenas cuenta con instrumentos indirectos de presión, como las multas, las cuales en ocasiones se presentan como insuficientes para influir realmente en la conducta del obligado..”. (Subrayado de la Sala).

Dentro del mismo punto bajo estudio, referimos a la Sentencia de la Sala Constitucional N° 1782 de fecha 10 de octubre del 2006, con ponencia del Magistrado Arcadio Delgado Rosales. Caso: Constructora Norberto Odebrecht, C.A., contra la sentencia dictada el 28 de septiembre de 2005 por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo; que sobre revisión de sentencia en materia de ejecutabilidad del acto administrativo que ordena reenganche del trabajador. Del extracto se lee:

“Ahora bien, el razonamiento en que se fundamenta la sentencia objeto de la presente revisión es producto de la apreciación soberana realizada por el juzgador sobre el asunto sometido a su conocimiento y se encuentra ajustado al criterio pacífico y reiterado establecido por este órgano jurisdiccional en sentencia N° 1318 del 2 de agosto de 2001 (caso: Nicolás Alcalá Ruiz) en la cual se señaló que el amparo constitucional es la vía idónea para dilucidar la ejecución (cumplimiento por parte del patrono) de las providencias administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo; razón por la cual, esta Sala estima que la sentencia objeto de la solicitud de revisión no presenta errores crasos de naturaleza constitucional, no se aparta de los criterios de interpretación sobre normas constitucionales, ni encuadra en los otros supuestos de revisión establecidos en la jurisprudencia de esta Sala, por lo que, el fallo dictado por la referida Corte no es susceptible de ser revisado conforme al artículo 336, cardinal 10 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En virtud de ello, este órgano jurisdiccional decide no hacer uso de la potestad de revisión en la presente causa; y así se decide.”

Vale decir que el criterio sostenido por la Sala, en cuanto a la ejecución de la providencia que ordena el reenganche de un trabajador inamovible, es posible por la vía del amparo, previo el agotamiento del procedimiento de multa por ante la Inspectoría del Trabajo, y fundamentando la acción de amparo en el derecho constitucional que su inejecutabilidad lesiona, como lo es el derecho al trabajo, al derecho de alimentación de las familias, el derecho protectorio de la maternidad y de la familia, el derecho a la libertad sindical, a la no discriminación.

3.1.3 La Ejecutabilidad de las Providencias Administrativas Emanadas de las Inspectorías del Trabajo Sobre Inamovilidad A la Luz de la LOTTT:

Con la entrada en vigencia de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), la Administración Pública se encuentra facultada con fuerza ejecutiva para hacer cumplir sus propias decisiones, lo cual es novísimo en el campo jurídico laboral venezolano.

La Exposición de Motivos de la LOTTT, en su Título VIII “De las instituciones necesarias para la protección y garantías de derecho” (publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Ext. del 07 de mayo de 2012) expone:

“Se incorporan al texto de funciones del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del trabajo la de aplicar la justicia laboral con base en los principios constitucionales, garantizando la protección del proceso social del trabajo y de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. (...)”

Se establece el funcionario Inspector de Ejecución para garantizar la aplicación de las medidas dictadas por las inspectorías del trabajo con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de las mismas. Sus facultades y competencias para ejecutar los actos administrativos, dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate. (...)”

Se crea la figura del Inspector o Inspectora de Ejecución, de conformidad con lo establecido en el dispositivo legal contenido en el artículo 512 LOTTT, que expone textualmente lo siguiente:

“Inspector o Inspectora de Ejecución

Artículo 512. Cada Inspectoría del Trabajo tendrá Inspectores o Inspectoras de Ejecución con la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que hayan quedado firmes y

que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de las mismas, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social y protejan el proceso social de trabajo.

Serán facultades y competencias de los Inspectores o Inspectoras de Ejecución:

a) Ejecutar los actos administrativos de efectos particulares que le sean aplicables a los patronos y las patronas.

b) Dictar medidas cautelares en los supuestos en que el acto administrativo no se cumpla en el plazo de ley, ni acatadas sus condiciones, pudiendo ordenar el procedimiento de sanción por reincidencia o rebeldía del patrono o patrona.

c) Solicitar la revocatoria de la Solvencia Laboral hasta que se demuestre el cumplimiento del acto administrativo de que se trate.

A los efectos de ejecutar las previsiones mencionadas y en caso de necesidad, cuando exista obstrucción por parte del patrono o patrona o de sus representantes, los Inspectores e Inspectoras de Ejecución podrán solicitar el apoyo de la fuerza pública que estará en la obligación de prestarlo. El Inspector o Inspectoras de Ejecución podrá solicitar, además, la actuación del Ministerio Público para el procedimiento de arresto del patrono, patrona o sus representantes que obstaculicen la ejecución de la medida, de lo cual informará al ministro o ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social”.

Por lo novísimo de la norma no se han encontrado mayores opiniones al respecto, en documentación bibliográfica o cualquier otro medio electrónico; habrá que esperar el comportamiento en la realidad jurídica venezolana de las facultades ejecutivas de la Administración Pública y como estas conviven, se relacionan y comportan con los administrados y con otros órganos del Poder Público, las resultas de los estudios sobre este fenómeno, así como los postulados jurisprudenciales y doctrinales que pudieren surgir.

3.1.4 La Flexibilidad Laboral, Corriente Adoptada en Países Europeos, Industrializados y Desarrollados

La estabilidad laboral fue fruto conceptual de un conjunto de variados

factores: de una aspiración socialmente lógica y justa de los trabajadores a una garantía del mantenimiento de sus fuentes de trabajo y de ingreso; del empuje doctrinario de los juristas; de la concepción de un Derecho Laboral unidireccional, progresivo, irreversible; de un optimismo económico que creía factible de alcanzar la meta de una “sociedad de bienestar”.²⁸

En el contexto de la crisis económica mundial, que perdió su carácter de temporal, y que aparentemente llegó para quedarse; si algo afecta es precisamente a la estabilidad de las empresas. Es a partir de allí que nace un cuestionamiento severo a la estabilidad laboral, a la que se acusa de ser la culpable de inconmensurables perjuicios para la producción, la productividad, el mercado de empleo, la disciplina laboral, etc., etc.²⁹

En este contexto, la palabra clave del discurso político y económico de estos últimos años ha sido la flexibilidad del mercado de trabajo. Un concepto ambiguo, que cada cual maneja en función de su estrategia, pero que esta muy lejos de ser algo unívoco y preciso. Los gobiernos, los empresarios y los sindicatos aparecen conformes con la necesidad de que el mercado de trabajo tenga flexibilidad, sin duda porque nadie quiere aparecer como defensor de lo contrario; es decir, de la inflexibilidad.³⁰

En España el Estatuto de los Trabajadores ha creado el llamado contrato temporal cuya duración no puede exceder de tres años. Su uso se reserva a la colocación de trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y que accedan al primer empleo. Dentro de esta misma corriente, y con fines de estimular el empleo juvenil, la legislación española ha establecido el denominado contrato en prácticas, destinado a las personas que han obtenido un título académico, profesional o

²⁸ Alburquerque, Rafael. “Estabilidad en el Empleo y Contratación Precaria”. Libro “Estabilidad en el Empleo, Solución de Conflictos de Trabajo y Concertación Social” (Perspectiva Iberoamericana). Selegrafica S.A. Universidad de Murcia España. 1989, p. 42.

²⁹ Ibidem, p. 43.

³⁰ Suárez González, Fernando. “Tendencias del Derecho del Trabajo en Cuanto a la Garantía del Empleo”. Revista Jurídica (En Derecho Laboral), N° 145. Montevideo, Enero – Marzo, 1987, citado por Alburquerque, Rafael. “Estabilidad en el Empleo y Contratación Precaria”. Libro “Estabilidad en el Empleo...”, op. cit., pp. 40 y 43.

laboral, «y cuya duración se hace oscilar entre tres y doce meses, con extinción automática». Asimismo, el legislador español ha admitido la contratación temporal por un periodo de tres meses a tres años de personas mayores de cuarenta y cinco años, parados de larga duración y minusválidos, sujeta a un porcentaje en función del volumen de la plantilla del personal fijo.

31

En Francia, la reforma legal de 1979 se mostró bastante liberal en la admisión de la contratación de duración determinada, pero pronto fue superada por el estatuto del 5 de febrero de 1982 que limitó los casos en que se puede recurrir a este tipo de contrato: trabajos estacionales; ausencia temporal de un trabajador fijo; incremento excepcional y temporal de la actividad; ejecución de una tarea ocasional, definida con precisión y no durable; y empleos que por razón de la naturaleza de la actividad ejercida y de su carácter temporal nunca se contratan por tiempo indefinido. La reglamentación adoptada exigió la fijación de un término preciso de vencimiento del contrato; limitó las posibilidades de renovación; estableció un plazo de preaviso antes de su vencimiento; y obligó al pago de una indemnización a la expiración del contrato.³²

Es interesante traer a colación, lo que ha señalado el informe de la Organización Internacional del Trabajo, en la 89ª Reunión de junio del año 2001, sobre lo que ese ente denomina trabajo decente (OIT, 2001):

La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de un puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de reconocimiento y

³¹ Montoya Menglar, Alfredo. "Estabilidad en el Empleo: La regla y sus excepciones". Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo. Editorial Separata. N° 10, Abril – Junio. 1982, citado por Cosmopolis, Mario p. "Estabilidad en el Empleo y Contratación Precaria". Libro "Estabilidad en el Empleo, Solución de Conflictos de Trabajo y Concertación Social" (Perspectiva Iberoamericana). Selegrafica S.A. Universidad de Murcia España. 1989, p. 26.

³² Ibidem, p. 27.

de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana...El trabajo decente ofrece, pues, un medio para combinar el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo social en las estrategias de desarrollo.

3.2 CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE EL CÓMPUTO DE LOS SALARIOS CAIDOS

En cuanto al momento desde el cual deben pagarse los salarios caídos, existe más incertidumbre, que con respecto hasta que momento (efectivo reenganche o persistencia en el despido); sin embargo se han seleccionado las decisiones del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social y Constitucional, así como de Tribunales Superiores del Área Metropolitana de Caracas de reciente data que nos orientan al respecto, y que evidencian además distintas situaciones procesales que se presentan al aplicar los criterios establecidos.

Al procurar determinar desde cuando comienzan a generarse los salarios caídos en el procedimiento de estabilidad se observa que es criterio reiterado de la Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia que los mismos se computan desde la notificación de la demanda; y específicamente en sus decisiones dictadas en:

1º) Sentencia N° 742 de fecha 28 de octubre de 2003, Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz; por Control de Legalidad caso José Ángel Barrientos contra la sociedad mercantil Cebra, S.A., en juicio de estabilidad laboral:

Ahora bien, al referente esta Sala de Casación Social estimó:

El artículo 61 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece: “Exclusión para el Cálculo de los Salarios Caídos. El tiempo considerado para el cálculo de los salarios dejados de percibir, excluirá el correspondiente a la prolongación del proceso por causas de fuerza mayor, caso fortuito o inacción del demandante”.

Impone este artículo que sólo se excluirá del tiempo para el cálculo de los salarios caídos, la prolongación del proceso por dos causas: fuerza mayor o caso fortuito, y la inacción del demandante. El demandante tiene la carga de impulsar el proceso durante la sustanciación, no así cuando ésta ha terminado y es deber del juez decidir la causa. Por caso fortuito y fuerza mayor, se entiende, con sus sutiles diferencias, aquellos hechos o actos que no pueden preverse o previstos no se pueden evitar. (...)

(...) Adicionalmente, como se mencionó anteriormente, la sentencia N° 315 de fecha 20 de noviembre de 2001, estableció un criterio que fue ratificado por la sentencia N° 287 de fecha 16 de mayo de 2002, a saber: “la jurisprudencia y la doctrina patria han sido pacíficas en asentar que en los juicios de estabilidad laboral, ordenado el reenganche de un trabajador despedido injustificadamente, si bien el patrono que insiste en el despido debe pagar los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta el momento en que insiste en el mismo (...), en el cual si bien diferencia el lapso para el pago de los salarios caídos, de la fecha para el cálculo de las indemnizaciones laborales previstas en la ley, también establece que el patrono debe pagar los salarios caídos hasta el momento en que insiste en el despido. (Propio subrayado)

Del mismo modo, si el patrono no insiste en el despido y decide cumplir la sentencia que ordena el reenganche y el pago de los salarios caídos, deberá pagar éstos, hasta el momento de la reincorporación definitiva del trabajador a sus labores habituales.

Por las razones mencionadas, habiendo determinado que el retardo judicial en dictar sentencia no configura uno de los supuestos previstos en el artículo 61 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, se declara que el tiempo para el cálculo de los salarios dejados de percibir

comienza con la fecha de la contestación de la demanda y termina con la fecha de la efectiva reincorporación del trabajador a sus labores habituales. Así se decide.”. (Sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 10 de julio de 2003).

Relacionando la tendencia jurisprudencial expuesta al caso concreto, y lógicamente, a la sentencia proferida por el Juzgador de primera instancia, concluye la Sala en que efectivamente, el pago de los salarios caídos debe operar hasta el momento en que se insiste en el despido o, si no se insistiere en el mismo y se asume cumplir con la obligación primaria de hacer, a saber, el reenganche del trabajador; tal ponderación se distenderá hasta la oportunidad en que se verifique eficazmente la reinstalación.

No obstante lo asentado, el computo del señalado lapso se apertura con la materialización de la citación del demandado -Hoy notificación: véanse los artículos 188, 126 y 7 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo-, siendo esta la garantía procesal de que la parte demandada ha quedado plenamente a derecho, y por tanto, se ha constituido en mora para cumplir con la obligación patrimonial consecencial de la declaratoria jurisdiccional de ilegalidad del despido, como lo es, el pago de los salarios dejados de percibir durante el procedimiento de estabilidad. Así se establece.

Por ende, esta Sala establece para el caso in comento, el que los salarios caídos deberán estimarse a partir de la fecha en la cual se verificó la citación de la parte demandada y hasta la fecha efectiva de reincorporación del trabajador a sus labores habituales o la oportunidad en que se insista en el despido. Así se decide.

Sin embargo, y a mayor abundamiento, ilustra la Sala en el sentido de que aún perfeccionada la citación, podrían exteriorizarse los supuestos de hecho previstos en el artículo 61 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, debiendo aplicarse ante tal situación, la exclusión allí tipificada.

Decisión:

Por las razones anteriormente expuestas, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara: 1) Con Lugar el recurso de Control de la Legalidad propuesto por la parte actora, contra la decisión de fecha 24 de abril de 2003, dictada por el Juzgado Superior del Tránsito y del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia, y en consecuencia, se anula el fallo impugnado; y 2) Se Confirma la decisión emitida por el Juzgado Segundo de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia, de fecha 15 de enero de 2003, **advirtiendo que los salarios caídos se**

estimarán desde la fecha en la cual se verificó la citación de la parte demandada hasta la efectiva reincorporación del trabajador a sus labores habituales o la oportunidad en que se insista en el despido.”

El contenido de la referida sentencia, resulta de tal importancia que se evidencia el cambio de criterio de la Sala de Casación Social con respecto al momento en que empiezan a computarse los salarios caídos, reconociendo el criterio sostenido y reiterado de la Sala en las sentencias N° 315 de fecha 20 de noviembre de 2001, que estableció un criterio que fue ratificado por la sentencia N° 287 de fecha 16 de mayo de 2002, a saber: “la jurisprudencia y la doctrina patria han sido pacíficas en asentar que en los juicios de estabilidad laboral, ordenado el reenganche de un trabajador despedido injustificadamente, si bien el patrono que insiste en el despido debe pagar los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta el momento en que insiste en el mismo”; nótese que se dispone *desde el momento del despido*. A partir de este fallo, cambia el criterio como bien se evidencia de la citada sentencia, en tanto que los salarios caídos en juicio de estabilidad laboral empiezan a computarse *desde la notificación del demandado*.

2°) Sentencia N° 1026 de fecha 31 de agosto de 2004, la Sala de Casación Social, con ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz; por Control de Legalidad caso Efraín Páez Gutiérrez contra la sociedad mercantil KNOLL, Gomas Industriales, C.A., en juicio de estabilidad laboral; precisó y ratifica lo que desde entonces ha sido un criterio reiterado, y de pleno conocimiento judicial, que:

“...Esta Sala de Casación Social, en innumerables sentencias, tales como la sentencia N° 742 de fecha 28 de octubre de 2003, ha establecido cual es el lapso para el cómputo de los salarios caídos, en los siguientes términos:

“...concluye la Sala en que efectivamente, el pago de los salarios caídos debe operar hasta el momento en que se insiste en el despido o, si no se insistiere en el mismo y se asume cumplir con la obligación primaria de hacer, a saber, el reenganche del trabajador; tal ponderación se distenderá hasta la oportunidad en que se verifique eficazmente la reinstalación.

(Omissis)

Por ende, esta Sala establece para el caso in comento, el que los salarios caídos deberán estimarse a partir de la fecha en la cual se verificó la citación de la parte demandada y hasta la fecha efectiva de reincorporación del trabajador a sus labores habituales o la oportunidad en que se insista en el despido. Así se decide...” (Subrayado de la Sala).

Visto lo anterior, quiere dejar claro esta Sala, que los salarios caídos en los procedimientos de estabilidad laboral se producen desde la fecha de la citación de la demandada en este caso, hoy notificación, hasta la fecha de la consignación del pago que la misma efectúe en el momento de insistir en el despido, o hasta la fecha efectiva del reenganche, si así lo decidiera...”

Sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 10 de julio de 2003: “Relacionando la tendencia jurisprudencial expuesta al caso concreto, y lógicamente, a la sentencia proferida por el Juzgador de primera instancia, concluye la Sala en que efectivamente, el pago de los salarios caídos debe operar hasta el momento en que se insiste en el despido o, si no se insistiere en el mismo y se asume cumplir con la obligación primaria de hacer, a saber, el reenganche del trabajador; tal ponderación se distenderá hasta la oportunidad en que se verifique eficazmente la reinstalación.

No obstante lo asentado, el computo del señalado lapso se apertura con la materialización de la citación del demandado -Hoy notificación: véanse los artículos 188, 126 y 7 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo-, siendo esta la garantía procesal de que la parte demandada ha quedado plenamente a derecho, y por tanto, se ha constituido en mora para cumplir con la obligación patrimonial consecencial de la declaratoria jurisdiccional de ilegalidad del despido, como lo es, el pago de los salarios dejados de percibir durante el procedimiento de estabilidad. Así se establece.

Por ende, esta Sala establece para el caso in comento, el que los salarios caídos deberán estimarse a partir de la fecha en la cual se verificó la citación de la parte demandada y hasta la fecha efectiva de reincorporación del trabajador a sus labores habituales o la oportunidad en que se insista en el despido. Así se decide...”

Observamos cómo se ratifica el criterio que dispone que los salarios caídos comenzar a computarse a partir de la notificación de la demandada en juicio de estabilidad laboral.

3º) Igualmente en la Sentencia N° 1371 de fecha 02 de Noviembre del 2.004, La Sala de Casación Social, bajo la ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, conociendo en Control de Legalidad caso José Luís Márquez en contra de Transporte Herolca, C.A., por juicio de estabilidad laboral; en donde expresó lo siguiente:

“Ahora bien, observa la Sala que efectivamente tal y como lo alega la parte recurrente, la sentencia recurrida condena a la empresa demandada al pago de los salarios caídos con la sola exclusión de los períodos en los cuales la causa se suspendió por acuerdo de ambas partes, sin excluir aquellos períodos de tiempo que el tribunal no laboró y no le eran imputables a las partes, siendo necesario que los mismos se excluyan de dicho cálculo conforme consta en el calendario judicial del tribunal de la causa y del tribunal superior respectivamente si fuere el caso. Con tal proceder, infringió la recurrida el artículo 61 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, razón por la que resulta procedente el presente medio excepcional de impugnación.

Sin embargo, por cuanto no es posible para la Sala computar los lapsos correspondientes a dichos períodos de paralización de la causa por motivos no imputables a las partes, se ordenará en el dispositivo del presente fallo, al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución correspondiente, la realización de tal cómputo.

En virtud de todo lo antes expuesto, y dada la infracción por parte de la recurrida del artículo 61 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, considera suficiente esta Sala a los fines de pronunciarse sobre el fondo del presente fallo y la consecuente ejecución del mismo, acoger la motivación dada por la sentencia recurrida en cuanto a la declaratoria Con Lugar de la demanda incoada por el ciudadano José Luis Márquez

contra la empresa "Transporte Herolca.C.A.", la orden de reincorporar al trabajador a sus labores habituales y el pago de los salarios caídos causados desde la fecha en que se produjo la notificación del demandado, hasta la fecha en que se ordene la ejecución del fallo, con base al salario diario de bolívares catorce mil doscientos setenta y ocho (Bs. 14.278,00), debiendo excluirse para tal cancelación, los períodos en los cuales la causa fue suspendida por acuerdo de ambas partes. *Así mismo, se ordena excluir para el cálculo de los salarios caídos los lapsos en los cuales estuvo paralizada la causa por motivos no imputables a las partes, así como los lapsos por inactividad procesal, tales como las vacaciones judiciales, huelgas de funcionarios tribunalicios, así como el lapso de tiempo transcurrido desde la interposición del recurso de control de la legalidad hasta su decisión. Así se decide. (Cursivas de la Sala)*

Decisión: En mérito de las precedentes consideraciones, este Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara: Con Lugar el recurso de control de la legalidad propuesto por la parte demandada. Por consiguiente, se Anula el fallo dictado por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, en fecha 15 de marzo del año 2004, de conformidad con el artículo 179 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, sólo con respecto a la inclusión de los períodos de tiempo que el Tribunal no laboró y no le eran imputables a las partes, por lo que se confirma el resto del fallo que declaró con lugar la solicitud de calificación de despido incoada por el ciudadano José Luis Márquez contra la empresa Transporte Herolca, C.A.. En consecuencia, se ordena el pago de los salarios caídos, *con la exclusión de los períodos de tiempo en que estuvo paralizado el proceso, por causas no imputables a las partes, tal y como se estableció en la motiva de este fallo.*"

Sobre el computo de los salarios caídos dispone expresamente la Sala de Casación Social como criterio acogido por razones de equidad y justicia, la exclusión en el cálculo de los salarios caídos los lapsos en los cuales estuvo paralizada la causa por motivos no imputables a las partes, así como los lapsos por inactividad procesal, tales como las vacaciones judiciales, huelgas de funcionarios tribunalicios, así como el lapso de tiempo

transcurrido desde la interposición del recurso de control de la legalidad hasta su decisión.

4°) Sentencia N° 1609 de fecha 22 de octubre del 2008, de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del Magistrado Arcadio Delgado Rosales; que resuelve sobre la revisión constitucional de la sentencia definitivamente firme dictada el 10 de julio de 2007, por el Tribunal Segundo Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. (Félix Ramón Solórzano Córdova en contra de PRESS ADVERTISING, C.A.) con ocasión de la persistencia en el despido, juicio de estabilidad laboral. La Sala Constitucional se adhiere al criterio de la Sala de Casación Social sobre desde cuando y como se computan los salarios caídos en juicio de estabilidad.

“El solicitante, denuncia:

(...) Así mismo, señaló que “además de la violación de mis derechos constitucionales a un debido proceso, a la tutela judicial efectiva y a la seguridad jurídica, la sentencia recurrida también TRASGREDIÓ LA DOCTRINA VINCULANTE de la Sala, establecida en la sentencia número 240 del 20 de febrero de 2003 (Caso: Pedro José Quijada), en la cual establecieron que los SALARIOS CAÍDOS SE PAGAN DESDE LA OPORTUNIDAD EN QUE EL TRABAJADOR ES DESPEDIDO, a los fines de garantizar el derecho a la seguridad jurídica de los justiciables”.

La sentencia objeto de la revisión, señala:

“Pretende el actor se le cancelen los salarios caídos contados a partir de la fecha del despido, hasta la homologación de la persistencia del despido, indicando que no debe realizarse ninguna exclusión en cuanto a los días transcurridos, ya que la base legal que viene aplicando la Sala de Casación Social, esto es, el Artículo (sic) 62 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1999 fue derogado expresamente, por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo además de haberse declarado su nulidad por la Sala Constitucional. (...)

(...) La jurisprudencia de la Sala de Casación Social ha sido reiterada en cuanto a que los salarios caídos se causan a partir de la notificación que se le haga a la demandada de la existencia de un proceso en su

contra, como lo estableció en Sentencias de fecha 20 de noviembre de 2006 N° 1926, por citar alguna de ellas.

(...) Como consecuencia de lo expuesto se condena a la demandada al pago de los salarios caídos causados desde el 23 de agosto de 2004, fecha en la cual se notificó a la demandada (folio 24), hasta el 28 de noviembre de 2006, fecha en la cual el Juzgado Primero Superior del Trabajo, procedió a homologar la persistencia en el despido, excluyendo de dicho lapso el tiempo correspondiente a la prolongación del proceso por causas de fuerza mayor, caso fortuito o inacción del demandante. Así se establece.”

La Sala resuelve considerando el siguiente criterio:

“En tal sentido, la presente solicitud de revisión constitucional debe tenerse como parcial sólo en lo que respecta al cálculo de los salarios caídos, así como los intereses moratorios y la indexación, lo cual estima esta Sala ya fue objeto del debate procesal en las dos instancias correspondientes, siendo que el fallo cuya revisión se solicita se pronunció expresamente sobre este asunto en los puntos sexto y séptimo de la motivación del mismo...”

(...) Ahora bien, concretamente con relación al cálculo de los salarios caídos, esta Sala considera que el criterio sostenido en la sentencia cuya revisión se solicita no resulta contrario a algún criterio vinculante dictado por la Sala en uso de sus potestades constitucionales. Al contrario, dicho criterio está ajustado a la doctrina de la Sala de Casación Social de este máximo Tribunal, vigente en la actualidad desde la sentencia N° 742 del 28 de octubre de 2003, mediante la cual se estableció que “...los salarios caídos deberán estimarse a partir de la fecha en la cual se verificó la citación de la parte demandada y hasta la fecha efectiva de la reincorporación del trabajador a sus labores habituales o la oportunidad en que se insista en el despido”. Asimismo, mediante sentencia N° 1371, dictada el 2 de noviembre de 2004 por esa misma Sala, se ordenó “excluir para el cálculo de los salarios caídos los lapsos en los cuales estuvo paralizada la causa por motivos no imputables a las partes, así como los lapsos por inactividad procesal, tales como las vacaciones judiciales, huelgas de funcionarios tribunalicios, así como el lapso transcurrido desde la interposición del recurso de control de legalidad hasta su decisión...”. (Propio subrayado)

Como se puede observar la Sala Constitucional de nuestro Máximo Tribunal, comparte el criterio reiterado de la Sala de Casación Social para el computo de los salarios caídos en juicios de estabilidad laboral; es decir,

desde la notificación de la demandada hasta el efectivo reenganche o la persistencia del despido, según el caso, y que además deben descontarse los lapsos en que estuvo detenida la causa por: i) motivo no imputable a las partes; ii) inactividad procesal (receso judicial de vacaciones, huelgas) y iii) el lapso transcurrido en el ejercicio del recurso de control de legalidad (artículo 178 LOPT).

DE LOS TRIBUNALES SUPERIORES:

Señalamos criterios proferidos por los Tribunales de máxima instancia y de reciente fechas, porque denotan la dinámica del criterio aplicado cónsono con el criterio pacífico y reiterado de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

5°) Es el caso de la solución conflictiva en segunda instancia, sobre juicio por cobro de prestaciones sociales en donde existe una Providencia Administrativa definitivamente firme que ordena el pago de salarios caídos; se refiere a sentencia proferida por el Juzgado Sexto Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha veintinueve (29) de junio del año dos mil once (2011) que resuelve el Asunto N°: AP21-R-2011-000409; son las partes Rafael Enrique Veliz Urbaez en contra de Fundación Gran Mariscal de Ayacucho (FUNDAYACUCHO), que expone:

“Ahora bien, en relación al pago de los salarios caídos, visto que ambas partes consignaron como prueba el expediente administrativo Nro. 027-08-01-01015 en el cual se declara con lugar el pago de los salarios caídos al ciudadano Rafael Veliz, esta Alzada es del criterio que se debe tomar en cuenta para el pago de los mismos, desde el despido del trabajador hasta la interposición de la presente demanda, esto es desde el 31 de marzo del año 2008 hasta el 11 de noviembre del año 2008, calculados sobre Bs f. 614,79 mensual que fue el salario fijado en la

respectiva providencia administrativa que ordeno el reenganche. Así se establece.”

Entendemos que ello es así, toda vez que no le es permitido al Juzgador alterar los límites de la cosa juzgada administrativa, así como tampoco hacer más gravosa la situación del apelante si la otra parte no ha apelado sobre el mismo punto. Lo cual no implica la aplicabilidad de un criterio distinto del criterio establecido por la Sala de Casación Social.

6°) Sentencia proferida por el Juzgado Quinto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha dieciséis (16) de diciembre del año dos mil once (2011) que resuelve el Asunto N°: AP21-R-2011-001332; (Ingermar Leonardo Arocha Rizales en contra de Grupo Transbel C.A., por juicio de estabilidad laboral:

“En cuanto al punto de los salarios caídos, específicamente desde cuanto comienzan a correr y hasta cuanto se computarán los mismos; así como la base de cálculo sobre la cual se computarán y cuantificarán. Tenemos: esta indemnización debe ser calculada en criterio de esta sentenciadora en consonancia con el criterio reiterado de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, desde la fecha de notificación del demandado en el presente juicio 30-7-2008, hasta el 27-7-2009, fecha en la que culminó la protección o amparo devenido por la aplicación e interpretación del art. 8 de la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Ello aunado al hecho de que el demandante ya para esa fecha 27-7-2009, se encontraba y se encuentra laborando, en la C.A Electricidad de Caracas, tal y como fue reconocido por el ciudadano Ingemar Arocha en la audiencia oral celebrada. Los salarios caídos serán determinados por un experto contable designado por el Tribunal al que le corresponda la ejecución, excluyendo del lapso, los días en que la causa haya estado paralizada por causas ajenas no imputables al demandado. Así se decide...” (Propio subrayado)

7º) Sentencia proferida por el Juzgado Quinto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha dieciocho (18) de enero del año dos mil doce (2012) que resuelve el Asunto N°: AP21-R-2011-001751; (Alberto José García González en contra de Cervecería Polar C.A.), por juicio de estabilidad laboral, en relación a la persistencia en el despido de la demandada.

Es el principal punto de apelación que se condenó a la empresa a cancelar los salarios caídos sin seguir el criterio de la Sala de Casación Social en que los salarios caídos corren desde el momento de la notificación de la empresa hasta el pago efectivo y de las actas que constan al expediente la empresa se dio por notificada y persistió en el despido, en misma fecha a saber el día 13 de noviembre del 2010, además que el mismo día procedió a cancelar el pago de las acreencias laborales y las indemnizaciones del 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, tal cual el criterio pacífico y reiterado de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Sobre tal situación el Tribunal dispone:

“esta alzada a establecer que la condena de los salarios caídos en el presente caso es totalmente improcedente siendo que se materializa tanto la notificación como la consignación de los derechos laborales por la persistencia el día 13 de octubre de 2010, tal como consta al expediente, por cuanto como fue debidamente argumentado por la parte recurrente y no objetado por la parte actora en el decurso de la audiencia ante esta alzada, mal podría ser imputable a la parte demandada el termino del trámite administrativo que se ejecutó entre la persistencia y la efectiva orden y entrega de la misma a la parte demandada, por parte de la Oficina de Consignaciones para poder aperturar y reportar la apertura de la cuenta, por cuanto el cheque con el cual se aperturó la cuenta coincide con el cheque con el cual se procede a efectuar el ofrecimiento de los beneficios laborales del actor en la oportunidad de darse por notificada la empresa y paralelamente persistir en el despido en base al artículo 190 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; en consecuencia, mal podría ser condenada al pago de los salarios caídos, por cuanto no se cumplen los parámetros de la doctrina reiterada de la Sala Social del máximo tribunal. En

consecuencia, se decreta la procedencia de la apelación de la parte demandada. Así se decide.”

Observemos como en esta decisión se aplica el criterio de la Sala en el sentido que opero la notificación del demandado en juicio de estabilidad laboral y se persistió en el despido, en la misma fecha, por tanto no se generaron los salarios caídos de conformidad con el criterio jurisprudencial.

CONCLUSIONES

Empleo y estabilidad laboral son los conceptos claves y trascendentes que interesan a ciudadanas y ciudadanos de nuestro país y también de los países con los que formamos parte de los llamados países en vías de desarrollo o con economías emergentes. De lo expuesto en esta investigación, se observa que una de las bases del desarrollo económico del país es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, que garanticen a los trabajadores su incorporación al aparato productivo en el ámbito económico, para tener acceso a bienes y servicios, que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad. Ello posibilita el progreso en general de la sociedad.

Es importante destacar la noción de *empleabilidad* como conjunto de capacidades, conocimientos, experiencias que debe desarrollar la persona y que le permiten acceder sin mayor dificultad a un puesto de trabajo; este concepto es utilizado por el empleador en contraposición al de estabilidad laboral; no obstante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que *“reconocer que, para el acceso al trabajo así como para la inclusión social, se requiere de un abanico de amplio de competencias personales y sociales no implica de ninguna manera responsabilizar o culpabilizar a quienes carecen de ellas y exonerar al sistema y a las políticas socioeconómicas de su papel y responsabilidad en la habilitación de oportunidades: Por el contrario, plantea la necesidad de considerar como un conjunto articulado e interdependiente al proceso de ajuste entre el logro de un desarrollo sostenible e incluyente, las nuevas condiciones y exigencias de la producción y las necesidades y capacidades de varones y mujeres”*.

De allí que el Estado deba implementar los mecanismos de un sistema de seguridad social que resulte útil, en la aplicación de una política de generación de empleos y la creación de órganos controladores del buen

cumplimiento de las leyes laborales, para así garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas. Consideramos, es posible la reducción sustancial de los niveles de desempleo, a través del establecimiento de relaciones laborales adecuadas y que procuren la estabilidad o permanencia en el empleo; es a juicio de muchos, en el cual me incluyo, este un factor determinante para la baja de las altas tasas o porcentajes de inseguridad ciudadana (delincuencia urbana y rural), reducción de desnutrición, pobreza crítica y carencias sanitarias. Por las consideraciones expuestas, es que se afirma que el Estado tenga como proceso fundamental al trabajo, como un hecho social, garantista de la justicia social.

Se concluye que en Venezuela se aplica e identifica **el principio de la conservación de la relación laboral**; es decir, aquel en donde la regla general es el contrato de trabajo a tiempo indeterminado, una vez superado el llamado tiempo de prueba legal. Y en donde el contrato a tiempo determinado es la excepción, lo indispensable conforme a los casos específicos establecidos en la ley, así el Decreto Presidencial con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su Título II De la Relación de Trabajo, Capítulo II “Del Contrato de Trabajo” artículos 55 al 65. Supuestos del contrato para una obra determinada y la posibilidad del contrato de trabajo por tiempo determinado en los casos de que así lo exija la naturaleza del servicio; la sustitución temporal y lícita en el trabajo es el otro supuesto; y para la prestación de servicios en el extranjero; siempre exige la ley para su validez el requisito formal indicado en el mismo texto legal.

Resulta **la inamovilidad laboral** el mecanismo protector de la estabilidad laboral, el procedimiento establecido en la LOTTT artículo 425, propone una forma rápida, expedita y hasta cierto grado violenta de materializar el reenganche del trabajador despedido; con su sólo dicho o denuncia, demostrando los recibos de pago o constancia de trabajo. Se

traslada el funcionario administrativo del trabajo en funciones de ejecución con facultades inquisitivas y sancionatorias a practicar la ejecución del reenganche a la sede de la actividad económica donde el denunciante dice que labora. Y a todas estas la entidad de trabajo o empleador, no ha sido siquiera notificada del procedimiento o denuncia formulada en su contra; en caso de negativa del patrono o su representante prevé la LOTTT la posibilidad de imputarle el delito de desacato u obstaculización a la autoridad administrativa del trabajo, por órgano del Ministerio Público.

Por lo antes expuesto, es que la inamovilidad dirimida por el actual procedimiento previsto en la LOTTT ha sido el centro de críticas por parte de los sectores generadores de empleo en el país.

Se realizó un estudio y análisis de la estabilidad laboral prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras; su incidencia sobre el hecho social trabajo, implica someramente el cambio de una estabilidad laboral relativa que desaparece de la vida jurídica venezolana, para pasar hacer una estabilidad de cierta forma absoluta, siendo opcional para el trabajador o trabajadora, la finalización de la relación de trabajo visto el ofrecimiento legal del patrono o patrona. Tratando de adecuar los derogados dispositivos de la LOPT con los actuales artículos LOTTT.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUENTES IMPRESAS

Alburquerque, Rafael. Estabilidad en el Empleo y Contratación Precaria. Libro Estabilidad en el Empleo, Solución de Conflictos de Trabajo y Concertación Social (Perspectiva Iberoamericana). Selegrafica S.A. Universidad de Murcia España, 1989.

Alfonzo Guzmán, Rafael. Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. (2ª Edición). Editorial Texto. Caracas, 2001.

Bruzual Báez, Gilberto. El Juicio Oral en la Justicia Laboral Venezolana. Editorial CEC, S.A. Colección Minerva. N° 22, publicación Libros de El Nacional. Caracas, 2003.

Caricote, Nancy. Cómo Investigar Sin Complicaciones. Profesora Titular de la Universidad Central de Venezuela. Impreso en Colombia por Stilo Impresores Ltda. Bogotá, 2008.

Duque Corredor, Román José. Los Procedimientos Administrativos de Inamovilidad en la Ley Orgánica del Trabajo, en Revista de la Facultad de Derecho Universidad Católica Andrés Bello. Núm. 42 Junio. Caracas, 1991.

Espinoza Prieto, Antonio. Despido Indirecto y Efectos Patrimoniales del Retiro. Editorial Buchivacoa, C.A. Caracas, 2000.

Flores P, Lisette. La Falta de Participación del Despido en el Procedimiento de Estabilidad Laboral en Venezuela, (Trabajo Especial Presentado para Optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo). UCV, FCJP, Caracas, Abril 2003.

Garay, Juan. La Constitución Bolivariana de la República de Venezuela Comentada, segunda versión, GO. 5.453 del 24 de

marzo del 2000. Editorial Corporación AGR, S.C. Caracas, 2006.

GARCIA VARA, Juan. Procedimiento Laboral en Venezuela, Editorial Melvin, Caracas, 2004.

González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores, Editores Vadell Hermanos. Caracas, 2005.

Henríquez La Roche, Ricardo. Nuevo Proceso Laboral Venezolano, 2da. Edición. Ediciones Liber. Caracas, 2004.

Hung Vaillant, Francisco. Contribución al Estudio de la Ley Contra Despidos Injustificados. Caracas, 2002.

Marín B, F. Curso de Procedimiento Laboral Venezolano. Editorial Jurídicas Rincón, C.A. Caracas, 2003.

Mascareño, Migles. El Procedimiento de Estabilidad Laboral y los Trabajadores Amparados según la Ley Orgánica del Trabajo (Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo). UCAB, DGEP, Barquisimeto, Marzo 2005.

Meza Salas, Marlon. La Naturaleza Jurídica de los Salarios Caídos y sus Consecuencias, Especial Referencia a su Reducción en Proporción a los Salarios Devengados por el Trabajador en Otro Empleo (Trabajo Especial Presentado para Optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo). UCV, FCJP, Caracas, Diciembre 2004.

Mújica Rodríguez, Rafael. "Prólogo" en Garantías y Derechos del Trabajo en la Constitución Bolivariana de Venezuela de Gilberto Perdomo, Juan Rafael. Doctrina de la Sala de Casación Social (2005-2006). Colección Doctrina Judicial. Tomo 20. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, 2006.

- Muñoz Razo, Carlos. Como Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis. 1ª Edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México, 1999.
- Perdomo, Juan Rafael. Repertorio de Jurisprudencia de la Sala de Casación Social. Colección Doctrina Judicial. Tomo 11. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, 2005.
- Pérez G, Wilmer. Eficacia de las Formas de Protección a La Estabilidad Laboral Absoluta (INAMOVILIDAD) Contempladas en el Derecho Laboral Venezolano, (Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo). UCAB, DGEP, Barquisimeto, Julio 2007.
- Pinto, T. y Piva, G. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 del 13 de Agosto de 2002. Editorial Livrosca, C.A. Caracas, 2003.
- Ramírez & Garay, Jurisprudencia. Tomo 179. Sentencia Sala Constitucional, 2 de agosto de 2001.
- Rengel Romberg, A. Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano, según el Nuevo Código de 1.987. Vol. II. Editorial Ex Libris. Caracas, 2002.
- Sabino, Carlos A. El Proceso de Investigación. Editorial Panapo de Venezuela, C.A. Caracas, 2006.
- Santana Osuna, José Vicente. El Proceso Laboral y sus Instituciones. Ediciones Paredes. Caracas, 2007.
- Suárez, Alberto C. Metodología y Hermenéutica. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez. Segunda Edición. Santa Fe de Bogotá – Colombia, 1998.

Tribunal Supremo de Justicia. 1ª Convención Nacional de Jueces del Trabajo, Porlamar, Estado Nueva Esparta (10— 14 de noviembre del 2004). Colección Eventos. N° 17. Caracas, 2005.

Tribunal Supremo de Justicia. Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Impresos. Caracas, 2000.

Villasmil Prieto, Humberto. Estudios de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello, 2005.

Zamora Quilarque, Mayra. La Naturaleza Jurídica de la Inamovilidad, en el Ámbito de la Estabilidad Laboral (Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo). UCAB, DGEF, Caracas, Junio 2006.

Zuleta de Merchan, Carmen. Magistrada de la Sala Constitucional Compiladora. Derecho Constitucional del Trabajo. Selección de la Jurisprudencia de la Sala Constitucional (Enero 2000 – Agosto 2006). Tribunal Supremo de Justicia. Colección Doctrina Judicial. N° 21. Caracas, 2006.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Castillo Serrano & Asoc.: Revista Jurídica de Publicación en Internet. [http:// www.castilloserrano.com.ve](http://www.castilloserrano.com.ve)

Centro de Investigación Jurídica Essentia Iuris, Boletín Jurídico, Año III, N° 4, Marzo 2007, Doctrina Actual – Empleo y Estabilidad Laboral.

http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/centerfor/temas/gender/em_ca_eq/index.htm.

Héctor Bravo B. : La Importancia de la Protección de la Estabilidad Laboral.(Profesor DAC – UCLA).

[http:// www.hombresdenegocios.ipg.com](http://www.hombresdenegocios.ipg.com)

Página Oficial del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela.

[http:// www.tsj.gov.ve](http://www.tsj.gov.ve)

Página Oficial de la Asamblea Nacional de Venezuela.

[http:// www.asambleanacional.gov.ve](http://www.asambleanacional.gov.ve)

Página Oficial del Ministerio del Trabajo de Venezuela.

[http:// www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve)

Wikipedia: Enciclopedia Libre en Internet.

[http:// es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org)