

**La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa
actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo
desde la perspectiva jurídica**

Roslyn Sánchez

Docente
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica

Resumen

El trabajo es un derecho fundamental y en ese sentido ha sido la base del desarrollo humano, por ende la estabilidad laboral, es una figura elemental que debe ser garantizada como esa protección eficaz del trabajador contra el despido arbitrario, en este entendido, es calificada como un extenso derecho establecido en el ordenamiento jurídico venezolano, por consiguiente se tiene como objetivo primordial de la presente investigación, realizar un análisis comparativo desde la perspectiva jurídica sobre la estabilidad laboral consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT 1997) y la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012). A tal efecto se desea presentar un estudio analítico e interpretativo sobre las modificaciones de esta figura jurídica, diferenciando los procedimientos establecidos entre la estabilidad y la inamovilidad; a su vez se aborda el contexto referente a la flexibilización laboral fuera de las fronteras venezolanas y de manera puntual se realizan revisiones bibliográficas y legislativas propias del enfoque jurídico laboral.

Palabras Clave: estabilidad laboral, derechos del trabajador, ley orgánica del trabajo.

Job stability under the LOT and current legislation in the LOTTT. A brief comparative analysis from the perspective legal

Abstract

Work is a fundamental right and in that sense has been the basis of human development, therefore job security is a basic figure that must be guaranteed as the effective protection of workers against arbitrary dismissal, in this understanding, it is classified as extensive rights established in the Venezuelan legal system therefore has as its primary objective of this research, a comparative analysis from a legal perspective on labor stability enshrined in the Organic Labor Law (LOT 1997) and the current Organic Law Labour Workers and Workers (LOTTT 2012). To this end it is desired to present an analytical and interpretive study of the modifications of this legal concept, differentiating the procedures established between stability and tenure; turn the context concerning labor flexibility outside the Venezuelan borders and addresses a timely manner bibliographic and legislative revisions own labor legal approach are made.

Key words: job security, worker rights, labor law.

La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica

SUMARIO

Introducción

- 1. Definición de estabilidad laboral**
- 2. Procedimiento de estabilidad laboral**
- 3. Estabilidad laboral y la inamovilidad laboral previstos en la LOT (1997) y en la LOTTT (2012)**
- 4. La flexibilidad laboral, en países europeos**

Conclusiones

Referencias

La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica

Introducción

La Estabilidad Laboral es una protección que da la potestad al trabajador de permanecer en un empleo, incluso sin contar con la anuencia del patrono, mientras no exista una causa relevante que justifique su despido, dicha figura hace posible la vigencia de las instituciones cuyas aplicaciones dependen necesariamente del factor permanencia en su espacio laboral, por lo tanto se asume como el derecho del trabajador para mantener y preservar su puesto de trabajo. La estabilidad laboral es también denominada como una institución consagrada en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, la cual tiene como meta promover los derechos y las garantías que ampara tanto a los trabajadores venezolanos, como a los extranjeros.

Una de las finalidades primordiales del presente estudio es realizar un análisis comparativo desde la perspectiva jurídica de la estabilidad laboral consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT 1997) y la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012); al analizar e interpretar los cambios existentes entre la ley derogada y la vigente se observan aspectos que sin duda alguna traen consigo una nueva perspectiva de sus disposiciones conllevando a la ejecución de su puesta en práctica desde el sentido de proteger de manera efectiva los derechos de los trabajadores.

Partiendo de las reflexiones anteriores, se considera importante señalar el desglose del presente estudio el cual será llevado a cabo de la siguiente manera: Primero se expondrá una serie de definiciones sobre la estabilidad laboral, seguidamente se explicaran los procedimientos aplicables en materia de estabilidad laboral previstos en las distintas leyes, posteriormente se señalará las diversas diferencias existentes entre estabilidad e inamovilidad teniendo por ultimo un breve abordaje sobre la flexibilización laboral en países europeos.

1. Definición de estabilidad laboral

La estabilidad laboral ha sido estudiada a lo largo del tiempo de forma exhaustiva en distintas legislaciones tanto a nivel nacional como en el extranjero, ello se debe a que el bien tutelado es el derecho de todo individuo de poseer un empleo, esta figura jurídica es una temática interesante para los estudiosos del Derecho del Trabajo, pues el legislador por medio de ella promueve en todo momento el bienestar fundamental del trabajador, lo cual implica una de las máximas aspiraciones de cualquier individuo, porque representa y expone la tutela del trabajo como defensa elemental de los intereses laborales para evitar abusos de parte del empleador cuando pone fin a la relación laboral de forma irregular y unilateral.

Es importante señalar que este derecho fundamental del trabajador ha sido incorporado por primera vez en Venezuela en la Constitución de 1947, en protección del trabajador:

“Artículo 62. La ley dispondrá lo necesario para la mejor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, regulándolo adecuadamente y estableciendo la protección que deberá disponerse a los trabajadores para garantizar su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales. La Nación fomentará la enseñanza técnica de los trabajadores”.

La Constitución de 1953 no previó los derechos sociales y la de 1961, los volvió a contemplar:

Artículo 88. La Ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, la contempla en el Artículo 93 señalando efectos de nulidad cuando los despidos son contrarios a ella expresando lo siguiente: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.”

Dentro de los estudiosos de la estabilidad laboral existen diversos autores que la definen, como se reseña a continuación:

Bomhorme (citado por Cabanellas, 2010), señala que la estabilidad laboral es la figura resultante de la preocupación del Estado por mantener al trabajador en su empleo, siempre y cuando no haya dado lugar, por su culpa, a la terminación de la duración del trabajo; preocupación estatal argumentada por considerar a la estabilidad laboral como un derecho incorporado al patrimonio económico del trabajador.

Por su parte, Ortiz (2010, p. 89) define la estabilidad como una garantía establecida constitucionalmente para proteger el derecho al trabajo. Ello supone la consideración de que al trabajador no debe ser despedido sin existir una causa demostrada y justificada plenamente; por lo cual la estabilidad laboral se encuentra condicionada o limitada por un conjunto de eventos que podrían ser analizados por los tribunales del trabajo competentes para dictaminar la procedencia o no de las causales defendidas por el patrono en caso de un despido.

En el criterio de Cabanellas (2010, p. 186) la estabilidad no solamente asegura al trabajador la continuidad del trabajo en su empleo, sino que simultáneamente, hace posible la vigencia de las instituciones cuyas aplicaciones depende necesariamente del factor permanencia en el trabajo. La estabilidad laboral ha sido vinculada con la inamovilidad, la cual comprende el derecho del trabajador a “no ser despedido, trasladado, suspendido ni jubilado sino por algunas de las causas previstas en la leyes”.

Rosales (2008, P. 96) agrega que la estabilidad laboral constituye un derecho del trabajo, el cual le da la potestad de permanecer en un empleo, incluso sin contar con la anuencia del patrono, mientras no exista una causa relevante que justifique su despido. Por tanto, bajo esta perspectiva alude a un derecho de permanecer en un empleo, adjudicando la idea de la existencia de la potestad por parte del trabajador de no ser objeto de despido, por cuanto la ley está tutelando su derecho a mantenerse activo.

Sobre este aspecto manifiesta Espinoza (2012, p. 201) que los trabajadores son los sujetos sobre los cuales recae el beneficio de la estabilidad laboral, por cuanto es un derecho adquirido de forma individual, estableciéndose su permanencia en el cargo, siempre y cuando no se presenten situaciones que justifiquen su desincorporación. La estabilidad laboral es considerada por los autores antes mencionados como uno de los más importantes derechos del trabajador, por lo cual se califica en términos de la permanencia en su puesto de trabajo; siendo un derecho protegido constitucional y legalmente por el Estado.

En esencia, la estabilidad laboral comprende la acción de abstenerse de cualquier acto que contravenga el derecho adquirido de forma individual de permanencia en el cargo, siempre y cuando no se presenten situaciones que justifiquen su desincorporación, siendo un derecho protegido constitucional y legalmente por el Estado; tomándose como referencia los planteamientos de Espinoza (2012, p. 201).

1.1. Clases de estabilidad laboral en el derecho positivo nacional y en el derecho comparado.

Para Bruzual (2013, p. 366) la estabilidad es una sola y no admite clasificaciones. No obstante, en el derecho positivo nacional y en el derecho comparado siempre se ha hablado o clasificado la estabilidad en: estabilidad absoluta, llamada también propia o verdadera, y la estabilidad relativa o impropia, la cual no es realmente una estabilidad, ya que al final permite al patrono prescindir de los servicios del trabajador a cambio de una indemnización como lo establecía antes el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997, decisión que ahora en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) del 2012, no la tiene el patrono sino que depende del trabajador su permanencia en el trabajo, cuando el juez ordena su reenganche por haber declarado el despido injustificado (art. 80). Se puede llegar afirmar según lo estudiado, que en Venezuela actualmente no existe la llamada incorrectamente “estabilidad relativa”, y los únicos que no están amparados por ella son los trabajadores de dirección (art. 87) y los que no tengan un mes laborando. Esta situación es generadora de una gran incertidumbre debido a que las mismas organizaciones empresariales carecen de estabilidad

hacia los trabajadores donde para algunos autores poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad, esto en relación a lo que se observa en la actualidad, aunque ello no sea lo que establecen las leyes especiales sobre la materia.

Con respecto a la clasificación de la estabilidad laboral en general, las obras citadas se refieren a las Garantías y Derechos del trabajo en la constitución Bolivariana de Venezuela (2000, p. 64) y específicamente la opinión del Dr. Antonio Espinoza Prieto, considera con relación a las constituciones de 1947 y 1961 que la única estabilidad garantizada es la absoluta; y sobre la Constitución de 1999 señala que en su artículo 93 es categórica, al establecer directamente la garantía de la estabilidad y considerar que el despido injustificado por ser contraria la Constitución, es nulo y, por ello sin efecto.

El convenio N° 185 de la LOT suscrito y ratificado por Venezuela (1982 y 1985) consagra la prohibición de despedir a un trabajador sin causa justificada, previniendo el procedimiento de calificación, pero deja a cada país, la potestad en la ley de sustituir el reenganche por el pago de una indemnización, como se estableció en la Ley Contra Despidos Injustificados (1974) y luego en la LOT de 1997, en su artículo 125.

Estabilidad Absoluta

Se ha definido como una sola, es decir, la absoluta o propia, sin embargo se contraponen en el derecho positivo esas dos clases de estabilidad, que más que tipo de estabilidad son mecanismo que se vale la ley para alcanzar o lograr que se respete el derecho y la permanencia en el cargo, o más bien, para reducir los despidos, debido que en la mayoría de los casos al patrono no le interesa pagar al trabajador el costo de la indemnización con tal de finalizar la relación laboral.

Una vez esclarecido estos puntos, se puede definir la estabilidad absoluta como ese derecho garante de la permanencia del trabajador en el trabajo y a no ser despedido sino sólo cuando incida en una causal de acuerdo con la ley, conducta que debe ser calificada por un organismo administrativo o judicial en algunos países. En la estabilidad absoluta llamada inamovilidad, los trabajadores amparados por la LOTTT, para ser despedidos o desmejorados, debe haber previamente una calificación de despido y autorización del Inspector del Trabajo y en el sector público los funcionarios públicos de carrera que se pretendan despedir por una causa presuntamente justificada de las previstas en la ley especial, debe hacerse a través de un procedimiento administrativo previo, interno en el respectivo ente donde labora, de acuerdo con la Ley de estatuto de la Función pública y demás leyes o estatutos especiales de los otros cuatro poderes del Estado. El Autor Rafael Alfonzo Guzmán (2004, p. 305) define a la inamovilidad laboral como una modalidad especial de la estabilidad absoluta, aunque es temporal y se concede en beneficio del colectivo del trabajo, en unos supuestos, porque en otros casos protege en forma individual al trabajador, como en el supuesto de la mujer embarazada o que ha dado a luz o cuando existe la suspensión de la relación laboral de acuerdo con la ley.

Estabilidad Relativa

Bruzual (2013, p. 367), no está de acuerdo con la calificación de estabilidad relativa, por tal motivo se le conoce a su vez como impropia, concibe que no es una verdadera garantía de permanencia en el cargo, es un derecho, pero no a la permanencia en el trabajo sino a que se le otorgue al trabajador una indemnización tarifada por el despido injustificado. Este mecanismo fue el previsto en la ley Contra despidos Injustificados, luego derogada por la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, la cual esta última estableció una vez ordenado el reenganche por el Juez laboral, el derecho del patrono de persistir en su despido, pagándole al trabajador, además de sus prestaciones sociales y salarios caídos, las indemnizaciones previstas en el antiguo artículo 125. Ahora en la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores, pese a que no se requiere calificación previa por el Inspector del Trabajo como en el caso de la inamovilidad ni por el tribunal laboral, siendo el Trabajador amparado por la estabilidad quien debe solicitar el reenganche si se considera despedido injustificadamente, la estabilidad se consagra ahora como

absoluta por cuanto, como ya se explicó, ante la orden dada por el órgano Jurisdiccional de reenganche por haber calificado el despido de injustificado, es el trabajador quien decide su permanencia o no en la entidad de trabajo (art. 80).

Es oportuno añadir, la Ley nunca ha utilizado el término de estabilidad relativa, son términos de uso doctrinario o jurisprudencial. Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo quedó derogado el procedimiento judicial de la estabilidad que estaba previsto desde los artículos 116 al 124, así como los artículos 52 y 53 sobre la citación. No obstante, a que muchos juristas, entre ellos el Dr. Antonio Espinoza Prieto, ha considerado (por su redacción y por la nulidad de los despidos contrarios a ella) que la Constitución de 1999 había establecido la estabilidad absoluta en su artículo 93, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo reconoció y reguló la llamada estabilidad relativa.

1.2. La estabilidad laboral en la Ley Orgánica de Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT 2012).

Se define como el derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, mientras no tengan causas que justifiquen la culminación de la relación laboral. En concordancia con la ley cuando un trabajador haya sido despedido sin haber incurrido en causas justificadas podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo según lo estipulado en ella en el artículo 85.

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

Están amparados por la estabilidad establecida en la ésta Ley laboral:

1. El trabajador a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio. Antes lo estaba a partir del tercer mes. La ley no habla ahora de trabajadores permanentes, pero

debe entenderse por la misma naturaleza del trabajo que los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales no gozan de estabilidad, al terminar su trabajo.

En la LOT claramente quedaban exceptuados de la estabilidad los trabajadores domésticos o del hogar, pero hoy a pesar que la LOTTT en su artículo 207, manifiesta que los mismos se regirán por el contenido en esa ley a todos sus efectos, siguen sin gozar de esa garantía como tampoco de inamovilidad, porque por encima de la relación laboral, sin negarse sus derechos laborales, también de rango constitucional y legal, prevalecen constitucionalmente (arts. 47,60 y otros) los derechos del patrono (a) responsables del hogar y de su familia, a la protección de su vida íntima familiar es decir, frente a dos bienes jurídicos legítimamente protegidos, prela el derecho del empleador a que cuando se rompe el grado de confianza con esa persona que presta sus servicios dentro del hogar, pueda ponerse fin a la relación de trabajo, y es por eso, que en el derecho comparado se ha dicho que esa relación más que laboral es una relación cuasi familiar. El artículo 47 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela establece el derecho de toda persona a la inviolabilidad del hogar, no solamente frente al estado, el cual sólo puede allanar mediante orden judicial o para cumplir decisiones que dicten los tribunales o el caso de las visitas sanitarias, sino ante cualquier persona que el dueño del hogar (patrono) no desee o no permita su ingreso.

Por otra parte, el artículo 60 de la Carta Magna venezolana, contempla el derecho poseído por toda persona de la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación dicho contexto no necesita mayor explicación para su entendimiento. Por las razones expuestas de rango constitucional, los llamados trabajadores del hogar (domésticos) no están amparados por la estabilidad ni por la inamovilidad laboral, ni aun en el supuesto donde la ley lo contempla expresamente, cuestión que tampoco concibió, porque prevalecen, como bien se ha explicado, los derechos constitucionales de la familia que viven en ese hogar.

2. Los trabajadores contratados por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato. Aquí pudiese incluirse los trabajadores temporeros o en el siguiente supuesto.

3. Los trabajadores contratados para una obra determinada, hasta tanto haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador, para las cuales fueron expresamente contratados. En los casos de los contratados por tiempo determinado o para una obra determinada no es necesario esperar a tener un mes para estar amparados por la inamovilidad, sino desde que comienza la relación laboral. Estos dos supuestos estaban previstos en la LOT.

Trabajadores excluidos de la estabilidad

Sólo los trabajadores de dirección no estarán amparados por la estabilidad prevista en la ley. Es preciso traer a colación que actualmente no existen los llamados trabajadores de confianza. Así que los llamados trabajadores de inspección y de vigilancia por más que en determinados casos pudieran tener alta jerarquía y gozar hasta de la confianza personal del patrono (no jurídica) o de su representante, esos trabajadores no siendo de dirección están amparados por la estabilidad consagrada en la ley.

La estabilidad y el despido indirecto

Al convertirse la estabilidad relativa en absoluta, en el sentido que la permanencia en el empleo ante la orden judicial declarando el despido como injustificado, depende del trabajador y no del patrono como era antes conforme con el antiguo artículo 125 de la LOT, el juez del trabajo ahora no solamente tiene la competencia para ordenar en casos el reenganche del trabajador a su trabajo, sino también restituir toda situación jurídica violada por actos de patrono constitutivos de un despido indirecto (art. 80. J), como lo hace el Inspector del Trabajo en la inamovilidad laboral, sólo que en ésta el patrono no debe despedir, trasladar, modificar o desmejorar al trabajador en sus condiciones de trabajo, bajo sanción de nulidad del acto, sin la previa calificación y autorización del funcionario administrativo, y en la estabilidad (despidos

directos o indirectos) no se requiere cumplir con ese requisito previo, ante el órgano jurisdiccional.

Si bien, bajo la vigencia de la LOT no se planteó mucho esa situación en la práctica, porque el patrono podía despedir al trabajador a cambio de una indemnización (art. 125), éste análisis y estudio si tiene su importancia, pues la LOTTT ha establecido una estabilidad absoluta, y no reconocerle al juez esa atribución para conocer los casos, se prestaría a que el patrono viole y burle fácilmente la estabilidad del laborante, la cual consiste no solamente en el derecho a la permanencia en el trabajo (art. 86), sino que la garantía comprende, además, el derecho que tiene el trabajador a no ser desmejorado injustificadamente en sus beneficios y condiciones de trabajo, como lo destaca Rafael Guzmán (2008, p. 338) en su libro nueva didáctica del derecho del Trabajo:

“La estabilidad, concebida en sentido estricto como una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social, que posee por efecto del desempeño de un cargo en la empresa, presenta vertientes dignas de meditado examen”

Independientemente del criterio jurisprudencial, se considera que el juez laboral tiene competencia para conocer los casos de despidos indirectos. En este sentido cabe preguntarse: ¿si el juez laboral no tuviera la competencia para conocer los casos de despidos indirectos, qué sentido tendría la protección de la estabilidad, si el patrono para burlar y violar la ley laboral, intencionalmente desmejora al trabajador en sus condiciones y beneficios de trabajo, con la finalidad de que renuncie o se retire justificadamente del trabajo, aunque tenga que pagarle una indemnización? Entonces, ¿para qué se convirtió la estabilidad relativa en absoluta?

Esta discusión no es nueva, se remonta a la época de la Ley Contra Despidos Injustificados. El maestro laboralista Antonio Espinoza prieto ha sido gran defensor de la estabilidad absoluta, con argumentos jurídicos y de justicia sostiene la tesis de la competencia de los tribunales laborales para conocer los casos de despidos indirectos. Y cita en su trabajo (2000,

p. 247) la valiosa opinión del Dr. Napoleón Goizueta Herrera, quien considera (refiriéndose a la LOT de 1990) que: "...el trabajador, de conformidad con el artículo 101, tiene un plazo de treinta (30) días continuos, desde aquel en que él haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación de trabajo por su voluntad unilateral, ya que en el supuesto de no hacerlo, habrá perdonado la falta, y no podrá ésta ser invocada posteriormente por cuanto se trata de un término de caducidad", afirmación digna de compartir cuya disposición se encuentra ahora en el artículo 82 de la LOTTT, pero que, sin embargo, cuidándose el trabajador de que el Tribunal pudiera tener otro criterio. Se sugiere que no se acoja a ese lapso (30 días continuos) sino que ejerza el derecho a solicitar la restitución de su situación jurídica infringida por el despido indirecto, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de los supuestos señalados en la ley, de conformidad con el aparte del artículo 89 ejusdem, el cual también es un lapso de caducidad, pero más corto.

Se comprende lo difícil que es muchas veces para el patrono probar el incumplimiento del trabajador en sus obligaciones laborales, conducta razonable y aceptable para ser causa de un despido justificado.

2. Procedimiento de estabilidad laboral

Los procedimientos aplicables en materia de estabilidad laboral previstos en las distintas leyes, estatutos y ordenanzas que regulan la materia laboral del funcionario, del empleado u obrero, tienen como finalidad fundamental la preservación del empleo. En Venezuela dichas leyes vienen desarrolladas en forma pragmática y reconocen la esencia de la institución de la estabilidad laboral, bien sea absoluta, temporal o relativa, garantizando el derecho de los funcionarios, empleados y obreros, de gozar de la estabilidad en el trabajo, sin distinguir de forma alguna sus condiciones personales, la actividad que realicen, o el área de trabajo donde se desenvuelvan, y disponiendo la obligación de adoptar medidas que garanticen la seguridad y permanencia en el puesto de trabajo, lo cual procura el legislador estableciendo su régimen sustantivo y adjetivo de todas las leyes correspondiente a esta materia.

2.1 modificaciones de la estabilidad laboral en LOTTT, en cuanto a los artículos 187 al 192 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) y la dispersión de la persistencia en el despido

La estabilidad laboral cuenta con un procedimiento, el cual está reflejado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (1999), pero en la Disposición Derogatoria Primera, se derogan los artículos del 187 al 192 del instrumento normativo mencionado en segundo lugar. Razón por la cual, todo el Capítulo I del Título VIII De la Estabilidad en el Trabajo quedaron derogados siendo éstos los únicos que regulaban el procedimiento de estabilidad dispuesto en la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1999).

Por su parte, el procedimiento a seguir en cuanto a las audiencias, actuación de los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución, Tribunales de Juicio y Tribunales Superiores es el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en este entendido, debe considerarse como aplicables las fases de mediación y de juzgamiento consagradas en la norma adjetiva laboral, ajustándolas, claro está, a la naturaleza jurídica y tuitiva del derecho de estabilidad.

Con respecto a lo dispuesto en la norma adjetiva laboral para este procedimiento es que la novedosa norma sustantiva al preceptuar el nuevo procedimiento de estabilidad señala de manera contundente en su artículo 88, que contra la decisión del superior no habrá recurso posible de interponerse pues las decisiones de la segunda instancia son definitivamente firmes, y por consiguiente no tienen recurso contra ellas, salvo, por supuesto, que haya violaciones a principios constitucionales, en cuyo caso queda la posibilidad de una acción de amparo por ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

De esta manera, en los procedimientos de calificación de despidos, con las nuevas disposiciones adjetivas, al establecerse que no habrá recurso contra la decisión del Superior, ya no hay posibilidad de concurrir a la Sala de Casación Social del Tribunal

Supremo de Justicia por la vía de control de la legalidad. Claramente se deduce que el nuevo procedimiento persigue una mayor eficacia fundamentada en la celeridad del procedimiento ordinario laboral y de la imposibilidad de recurrir a través de un recurso extraordinario de apelación como lo es el recurso de control de legalidad.

Ahora bien, el procedimiento de estabilidad por ante la jurisdicción del trabajo se estableció en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en el Capítulo VII del Título II, artículos 116 al 124, los cuales quedaron derogados en el Capítulo I del Título IX de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), artículo 194, quedando entonces establecido el procedimiento en el Capítulo I del Título VIII, artículos 187 al 191 de la mencionada ley adjetiva. La vigencia del procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), finalizó el 07 de mayo de 2012, por la disposición transitoria primera de la nueva norma sustantiva laboral, y se estableció en su lugar el procedimiento contenido en el Capítulo VI del Título II, artículos 88 al 91 de la norma sustantiva.

Entre el contenido del artículo 89 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y las consagradas en la derogada norma sustantiva y adjetiva, no hay mayores diferencias, prácticamente se repite el contenido del artículo 116 de la norma sustantiva derogada, salvo por el lapso concedido al prestador de servicios subordinados, lapso este que aumenta en la norma sustantiva laboral vigente de cinco (05) a diez (10) días hábiles.

Asimismo, la eficacia del procedimiento a seguir por ante el órgano jurisdiccional se ve determinado en función de que la norma adjetiva no entra en detalles el legislador a la hora de determinar cuáles son los requisitos con los que debe cumplir la participación que debe hacer el patrono al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución competente, indicando las causas que justifiquen el despido, lo que obliga a entender por qué no se puede despedir sin justa causa.

De esta manera, cuando el patrono pretenda el despido de un trabajador amparado por la estabilidad, deberá participar por escrito al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución

de su jurisdicción, no de la jurisdicción donde se prestó el servicio, o donde se puso fin a la relación de trabajo o donde se celebró el contrato, aunque en algunos casos pueden coincidir uno o varios de esos lugares, lo importante es que lo haga ante el juez de su jurisdicción. Razón por la cual, se afirma que la participación del patrono debe contener las causas, no las causales legalmente establecidas, estas sería libre de indicarlas, que alega el patrono como justificativas para poner fin al vínculo de trabajo por un hecho imputable al trabajador, que lo haga merecedor, a juicio del empleador, de un despido justificado y que se encuentran referidas en el artículo 79 de esta Ley.

En dicha participación al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deben incluirse los datos concernientes a los hechos, que representarían las causas, la fecha del despido para determinar si la participación se hizo tempestivamente, la fecha que ocurrieron los hechos para precisar si el despido ocurrió vencido el lapso establecido en la Ley o dentro del mismo.

También debe indicar la fecha de inicio de la relación de trabajo, para precisar si ha transcurrido el tiempo de antigüedad en el cargo, establecido en esta Ley y cualquier otra información que se considere necesaria. La participación de los hechos es necesaria para que el patrono, en la oportunidad de la contestación, no pueda alegar otros hechos diferentes a los expuestos inicialmente, no podrá cambiarlos en perjuicio del trabajador. No puede permitirse que el patrono, en la oportunidad de la contestación, prepare la misma de acuerdo a lo que le convenga o le sea favorable en ese momento; los hechos deben venir incluidos en la participación del despido, de forma que no pueda luego amoldarlos a su favor, por las pruebas obtenidas.

Igualmente es imperativo que proporcione la naturaleza de los servicios y el monto del salario, de manera que para el pago de los salarios caídos, si fuere el caso, o de prestaciones sociales, se disponga de la información expuesta por el patrono. También debe incluirse en la participación los datos relativos al Registro Mercantil, en cuyo caso, de surgir dudas o confusión entre empresas de parecida o similar denominación, éstas puedan ser resueltas.

Por tanto, se infiere que si el patrono ha hecho la participación al tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes al despido, exponiendo las causas del despido y demás información útil, se considera cumplida la obligación. A tales efectos, el lapso de cinco días hábiles ha de considerarse como de caducidad, pues sólo pretende cumplir una actuación, sin necesidad de emplazar a la otra parte; pues la obligación legalmente establecida es sólo de participar.

Por último, cuando el patrono procede a hacer la participación, esta actuación no da inicio a ningún procedimiento ni gestión por parte del Tribunal del Trabajo. La participación queda en depósito, en archivo, demostrativa únicamente de que se hizo la participación, pero no se procederá por ello a calificar el despido confesado por el patrono, es sólo una carga impuesta al patrono para, si fuera el caso, proceder, con la solicitud del trabajador, a calificar el despido.

En cuanto a la actuación prevista por la norma a cargo del trabajador que siente haber sido despedido sin justa causa, no estando de acuerdo con los términos o motivos indicadas para despedirlo, la disposición adjetiva establece que el laborante podrá potestativo concurrir al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la jurisdicción donde se prestó el servicio, se puso fin al mismo, se celebró el contrato o en el domicilio del patrono, a elección del trabajador, a fin de que el Juez de Juicio califique el despido y ordene el reenganche con el pago de los salarios caídos.

Para la presentación de la solicitud de calificación de despido, la Ley otorga al trabajador un lapso de diez días hábiles como ya se dijo en la norma sustantiva derogada eran cinco contados a partir del día hábil siguiente al despido. El lapso de los diez días hábiles, al igual que en el caso del patrono, se consideran de caducidad, el cual se cumple con la simple presentación de la solicitud de calificación del despido, sin necesidad de que se emplace a la parte empleadora; la obligación es únicamente de solicitar.

Atendiendo al contenido del artículo 88 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), este procedimiento de estabilidad mantiene las fases de mediación y

de juzgamiento, en cuyo caso, cuando se presenta por el trabajador la solicitud de calificación de despido, ésta debe distribuirse entre los Juzgados de Sustanciación, Mediación y Ejecución, a los fines de que se agoten las gestiones de mediación y conciliación; de no lograrse en esa fase la finalización de la controversia, se remitirán al Juez de Juicio los instrumentos consignados por las partes y la contestación de la demanda de estabilidad, llevara a cabo la audiencia de juicio y dictara la sentencia, siguiendo el procedimiento ordinario laboral pautado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Para el caso que la controversia no se haya resuelto por auto composición procesal, por la mediación o la conciliación, pasadas las actas procesales al Juez de Juicio, éste, una vez finalizada la audiencia de juicio con el control y contradicción de las pruebas, pronunciará la decisión, conforme pauta el primer aparte del artículo 158 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), declarando con o sin lugar la calificación de despido; en caso afirmativo declaratoria con lugar, el fallo contendrá la condenatoria al reenganche, con el correspondiente pago de los salarios caídos. Ahora bien, la decisión en materia de calificación de despido, provenga ésta del Juez de Juicio o del Juez Superior, es concreta y extrema, en el sentido que se declara con o sin lugar la calificación, pero en modo alguno la decisión puede dictarse en términos parciales o parcialmente con lugar; o se despidió justificadamente o no se despidió con justa causa.

La condenatoria al reenganche con el pago de los salarios caídos es la consecuencia jurídica directa de la declaratoria con lugar de la calificación de despido, pero en modo alguno es el tema a decidir, de hecho, si se declara sin lugar la calificación de despido, no habrá orden de reenganche ni pago de salarios caídos dejados de percibir. Declarada con lugar una solicitud de calificación de despido, la consecuencia jurídica es acordar el reenganche y pagar los salarios caídos, con formas de ejecución diferentes.

Para el cumplimiento voluntario de la sentencia, el patrono, sin necesidad de declaratoria expresa del Tribunal encargado de la ejecución, luego de decretada la ejecución, dispone de los tres días hábiles siguientes para cumplir el dispositivo; no hace falta fijar un lapso

para el cumplimiento voluntario. Si no constara a los autos el cumplimiento de lo ordenado en la sentencia, a partir del cuarto día el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución procederá a la ejecución forzosa, pero en este caso sí deberá establecer la oportunidad en que va a proceder a la ejecución, de manera que las partes, principalmente el accionante, esté enterado y acompañe al Tribunal para la materialización de lo condenado.

Por otra parte, para el pago de los salarios caídos el tribunal procederá, en vía ejecutiva, a embargar bienes propiedad del patrono, para garantizar al trabajador el pago de los salarios caídos, hasta su total reincorporación. A los efectos del remate de los bienes embargados ejecutivamente, cuando amerite, el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución seguirá el procedimiento establecido en el Título VII, Capítulo VIII de la norma adjetiva laboral; si el embargo es sobre cuenta bancaria o dinero en efectivo, hará la entrega inmediata al trabajador de la suma correspondiente por salarios caídos.

En atención a lo referente al cumplimiento por el patrono de la orden de reenganche si al trasladarse el Tribunal encargado de la ejecución al lugar donde se prestaba el servicio para hacer efectiva la decisión, el patrono mantuviere una conducta de negativa para cumplir la orden de reenganche, remitirá las actas correspondientes al Ministerio Público, a los fines de que este organismo establezca las responsabilidades penales, habida cuenta que en la Ley se establece para el desacato una pena de prisión de seis a quince meses; pero como se trata de una obligación de hacer, que no tiene cumplimiento por equivalente, el patrono puede ser condenado a privación de la libertad, pero con ello no cumple la obligación de hacer, no reengancha.

El trabajador puede entonces optar por acudir al Tribunal del Trabajo y exigir el pago de los derechos laborales, más una indemnización equivalente al monto correspondiente por las prestaciones sociales; y es a partir de ese momento cuando interpone la acción que comienza a transcurrir el lapso de prescripción de la acción, porque antes de demandar el trabajador no había puesto fin al vínculo de trabajo y, se entiende por su conducta, que tenía la intención y la pretensión de continuar la relación laboral.

En consecuencia, cabe indicar que en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), no se excluye expresamente el recurso de casación, pero por la naturaleza de ese procedimiento, donde no hay monto establecido con la introducción de la solicitud de calificación de despido, a tenor de lo establecido en el artículo 167 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), no tiene recurso de casación.

Por último, puede afirmarse que ambos procedimientos tanto el consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) y el dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012), presentan pequeñas diferencias, éstas desde el punto de vista de eficacia jurídica del procedimientos son determinantes dado que la drástica reducción en los lapsos, sobre todo el probatorio, genera indefensión de parte del patrono y, por tanto, la violación al derecho a la defensa.

3. Estabilidad laboral y la inamovilidad laboral previstos en la LOT (1997) y en la LOTTT (2012)

La LOTTT prevé en esta materia de la estabilidad laboral importantes diferencias, comenzando por el hecho que: la LOT no la definía, estaba prevista, y la LOTTT si la define en su "...art. 85, la estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras de permanecer en sus puestos de trabajos..."

Ahora bien es importante señalar que, aunque se ha estimado la inamovilidad como modalidad de estabilidad, en Venezuela se sigue manteniéndose las dos protecciones.

3.1 Trabajadores protegidos por la estabilidad laboral

- Según la LOTTT, tendrán estabilidad laboral los trabajadores a tiempo determinado a partir del primer mes de prestación de servicio, contrario a lo establecido en la LOT de tres (3) meses de servicio.

- También tendrán estabilidad los trabajadores contratados por tiempo determinado o por obra determinada hasta el vencimiento del término del contrato o la conclusión de la obra.
- El lapso para que el trabajador intente la calificación de despido es de diez (10) días hábiles, mientras que en la LOT es de cinco (5) días hábiles.
- El patrono que se negare a cumplir la orden judicial de reenganche incurrirá en delito de desacato con pena de prisión de 6 a 15 meses.
- Se suprimió la posibilidad de que el patrono pueda persistir en el despido pagando las indemnizaciones establecidas en la LOTTT, y el pago de los mismos se somete a cuando el trabajador manifieste su voluntad de no interponer la solicitud de calificación de despido. Asimismo, quien tiene la potestad durante el procedimiento de recibir las prestaciones sociales más las indemnizaciones, es el trabajador.

3.2 Trabajadores protegidos por la inamovilidad laboral

Fuero Sindical e Inamovilidad Laboral

- En esta LOTTT se incluyó a la inamovilidad laboral dentro de la norma que regula la prohibición de despido, desmejora y traslados, cambiando al término irrito por nulo a cualquier acto constitutivo de despido a trabajadores amparado por fuero sindical e inamovilidad laboral.
- En el procedimiento de reenganche se eliminó la hora de espera para la contestación de la solicitud por parte del patrono, así como la justificación de la No Comparecencia por causa de fuerza mayor.
- En el caso de procedimiento de calificación de falta, la LOTTT contempla que Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, dentro de los dos (2) días siguientes a su presentación y una vez admitida existe la presunción de la relación de trabajo

alegada, el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

- En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

Consideraciones determinantes.

- 1) Un trabajador puede tener ambas protecciones al mismo tiempo, prevaleciendo la inamovilidad sobre las de la estabilidad.
- 2) Un trabajador puede tener solo inamovilidad o solo estabilidad, o ninguna de las dos.
- 3) Un mismo trabajador puede tener al mismo tiempo varias inamovilidades.
- 4) Aunque el trabajador tenga una o varias inamovilidades, eso no lo convierte en un intocable, si comete una falta que constituya una causa justa de despido y además existe la prueba de la falta, el patrono podrá despedirlo. Antes debe obtener la autorización del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución si se trata de protección de estabilidad o del Inspector del Trabajo si se trata de Inamovilidad.
- 5) El procedimiento para resolver sobre despidos de trabajadores con inamovilidad es administrativo y se tramita en la Inspectoría del Trabajo, mientras que el de los trabajadores con estabilidad es judicial y se tramita ante el Juez del Trabajo.
- 6) Tanto para la estabilidad como para la inamovilidad opera la norma del perdón tácito de la falta, según la cual la causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral

- 7) El patrono que despide a un trabajador con estabilidad tiene 5 días para notificar al Juez el despido, el trabajador con estabilidad para reclamar su reenganche la ley le concede 10 días hábiles. Art. 89.

El patrono que pretende despedir a un trabajador con inamovilidad debe notificar al Inspector en el transcurso de 30 días continuos desde la fecha en que el trabajador cometió la falta o la causa alegada para el traslado o modificación de condiciones de trabajo. Art. 422.

Se observa que en el caso de estabilidad el artículo 89 establece: “cuando el patrono despide a un trabajador protegido por estabilidad laboral”...

En el caso de estabilidad el artículo 422 establece: “cuando el patrono “pretenda despedir” a un trabajador protegido por inamovilidad laboral”...

Da la impresión que en el primer caso ya el despido se dio sin embargo cuando vemos el procedimiento en ambos casos el trabajador debe continuar trabajando hasta la decisión del Juez o del Inspector.

- 8) Las causas de despido que aplican para la inamovilidad son exactamente las mismas aplicadas para la estabilidad. Art 79 de la LOTTT.

Solo se puede despedir sin seguir el procedimiento de estabilidad o inamovilidad laboral a aquellos trabajadores que no han cumplido un mes de servicio y los trabajadores de dirección y los trabajadores domésticos.

3.3 Igualdad de procedimiento

Los procedimientos establecidos para solicitar la calificación de faltas o para la protección del fuero sindical se aplicarán también a los trabajadores que gocen de inamovilidad laboral. Art 421.

Solicitud de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones. Art 422.

Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector del Trabajo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo, mediante el siguiente procedimiento:

A continuación se detalla el procedimiento a seguir ante el inspector del Trabajo, hasta que se logre una conciliación o la decisión del Inspector. De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.

Excepción a la solicitud de calificación previa.

Cuando un trabajador haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de los trabajadores, del patrono, peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono podrá separar de manera excepcional al trabajador que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido. Mientras dure la separación de trabajo tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales. Art 422, 423.

4. La flexibilidad laboral, en países europeos

La Flexibilidad laboral es un tema muy amplio, por lo tanto es difícil de definir. Para el gremio de los economistas en general, flexibilidad laboral se refiere a la capacidad que tienen los salarios (nominales) de aumentar o disminuir según la situación del mercado de trabajo. Sin

embargo, el concepto de flexibilidad laboral es mucho más amplio e incluye la capacidad de adaptación. Por ejemplo, La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, define a la flexibilidad del mercado de trabajo como la capacidad que tienen los particulares e instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias.

En un sentido más restringido, flexibilidad laboral expresa cómo las políticas de empleo deben adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico. Por ejemplo, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), considera a la flexibilidad laboral como la capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas. Pero aún así, definiciones como esta, tiene sesgo porque se concentra en los medios específicos para lograr la adaptabilidad de las políticas de empleo a condiciones particulares.

1.1. Origen y evolución en Europa y América Latina.

La flexibilización laboral se ha calificado como uno de los contextos más estudiados y aplicados de forma más frecuentes en los últimos tiempos. Esto ha inducido la aparición de diversas modalidades de conflicto colectivo además de una regulación atípica y restrictiva del mismo.

Cabe destacar que surge como propuesta fundamental una flexibilización de la legislación laboral con ciertas connotaciones: eliminación, disminución, debilitamiento o adaptación de la protección laboral clásica con el objetivo de incrementar el lucro y la expectativa fundamental de mejorar el empleo o los roles competitivos a través del incremento de la inversión.

En Europa, numerosos juristas han considerado que la llegada del derecho laboral ha sido dificultosa dado que en Europa surge la necesidad de una justicia social y la protección de los trabajadores llevando consigo los principios de igualdad, fraternidad y libertad; Actualmente, España atraviesa una crisis económica en la cual ha requerido del rescate económico de la Unión Europea; como toda crisis, se han visto afectados las ofertas de puestos de trabajo y el aumento de contratos determinados y despidos; trayendo una oleada de ciudadanos que se han sumado al

paro forzoso. En España de acuerdo a estudiosos del tema como Montoya (2014), plantea que en "Las fronteras del Derecho del Trabajo" existe una manifestación de que ha operado la transformación y evolución de las relaciones laborales a la par de la integración a las comunidades europeas, aceptando sus formas de contratación, conforme surge la exposición de motivos de la ley 32/84 de reforma del estatuto de los trabajadores. La acción en la cual se dio inicio a una flexibilización, se manifestó a través de la facilitación de los despidos con notable proteccionismo en un sistema amplio de contratos temporales, cuyas modalidades de contratación quedaron establecidas como eje de la política de empleo, extendiéndose inclusive a los trabajadores acogidos al subsidio de desempleo sin pérdida del mismo ya quienes accedían por primera vez al empleo.

En Italia, Pedrazzoli (2007) en su trabajo "Las nuevas formas de empleo y el concepto de subordinación o dependencia" efectuó un estudio, de cómo se realizó la flexibilización en materia laboral para incrementar el trabajo en la población más joven; su primera manifestación fueron los contratos de "formazione e lavoro" de cuya reglamentación se desprende que las empresas privadas y los entes económicos públicos, previa aprobación de un proyecto de formación financiado pro fondos regionales o empleo, pueden dar un contrato estable a jóvenes menores de 29 años, categoría de edad en la que el desempleo llegó a alcanzar hasta un 42%.

1.2. Impacto de la flexibilización laboral en América Latina

En América Latina, se pueden encontrar diversos autores que han investigado sobre flexibilidad laboral, uno de estos es Marshall (2012, p. 263) quien realizó un estudio el cual lleva por título "Protección del empleo en América Latina: las reformas de los 90 y sus efectos en el mercado de trabajo". El mismo fue llevado a cabo en la Universidad de Toronto; este es un estudio comparativo de la flexibilidad laboral y como la misma varía sustancialmente en el grado en que coartan el libre albedrío empresarial, concluyendo que la legislación destinada a regular los contratos y despidos, puede llegar a afectar el comportamiento de empresarios y trabajadores, también contribuye a moldear el mercado de trabajo, no teniendo un impacto significativo sobre

el performance de las tres variables macroeconómicas: empleo, productividad, y exportaciones determinadas por factores más cruciales.

En este sentido cabe señalar la importancia exclusiva y excluyente asignada al rol de la economía y de las fuerzas regulatorias del mercado en torno a la organización, distribución y producción social; sin embargo se puede observar que hay una impronta económica cuyas características de naturaleza reduccionista y unidireccional imperaron en este largo proceso de metamorfosis tendiente a desestimar la necesidad de impulsar procesos democráticos de acompañamiento de reformas estructurales y de debates y consensos entre la sociedad civil, la sociedad política, el sector económico local e internacional a la hora de evaluar la viabilidad y dimensión de los cambios sociales a ejecutar.

Diversas instituciones como el BID, UNESCO, CEPAL, OIT, CEJU (CHILE) entre otras, han constatado que en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe se ha ido produciéndose una postergación de manera deliberada de los grupos sociales acreditándose como uno de los tantos efectos que ha provocado la flexibilización laboral, como así también la debilidad de la generación de empleo productivo, altas tasas de desempleo y la débil recuperación de los salarios reales.

Asimismo puede llegar a entenderse a la flexibilización laboral, como una corriente simplificadora dado que en el diseño de la misma no se habían tomado en cuenta los puntos de partida, los contextos, los protagonistas y la compleja trama de lógicas que se entrelazan como los aspectos no solo económico sino social, tecnológico y cultural, entre otros)

Uno de los mayores impactos de la flexibilización laboral en América Latina ha sido el desempleo que se caracteriza como una amenaza para las clases sociales configurándose una postergación de posibilidades en todos los órdenes (social, cultural, económico y jurídico); en este entendido se considera este fenómeno social trascendental, pues se acrecienta de modo estrepitoso y sin precedentes constituyéndose un telón de fondo intrínseco a todos los contextos históricos y sociales en el marco de la globalización.

Elementos que acompañan al factor desempleo en América Latina:

1- Incapacidad del mercado de trabajo para reclutar a grupos desprovistos de competencias, conocimientos, calificaciones actualizadas y suficientes; garantías a nivel universal en cuanto a una participación irrestricta en los servicios sociales tradicionales asociados con la posesión de empleos estables.

2- La precarización de oportunidades de empleo en términos cuantitativos y cualitativos predominantes en el actual mercado de trabajo; a ello se adhiere el incremento de la pobreza y la desigualdad en la distribución social de las oportunidades educativas en materia de planificación educativa.

3- La prematura inserción de los jóvenes al mercado laboral, obligados a contribuir al sustento económico de su familia llevando a un abandono total o parcial del sistema educativo.

Es significativo enfatizar que en las múltiples reformas realizadas en los diversos países de América Latina como Argentina (1990), Colombia (1990), Ecuador (1991) se modificó la protección frente al despido y se flexibilizó el contrato de trabajo argumentando que los cambios serían positivos para la performance del empleo. En cambio, en Brasil (1988) y en Chile (1990) se variaron ciertos aspectos de la legislación laboral con el propósito de ampliar la protección de los trabajadores. En Venezuela la reforma se caracterizó por una intensificación de la protección frente al despido ya que en el año 1990, se introduce la estabilidad en el empleo susceptible de reemplazo por el doble de la indemnización normal a cargo del empleador y los despidos por causas económicas o tecnológicas adquiriendo el mismo status que el despido injustificado; mientras tanto en Chile el costo del despido se incrementó en forma considerable, pero sólo alcanzó a los trabajadores con más de cinco años de antigüedad en la empresa ya que se duplicó aproximadamente el techo de la indemnización (de un mes por año de antigüedad), de cinco meses a 330 días.

En consecuencia, en América Latina la legislación laboral tiende a fijar el mínimo de protección frente al despido arbitrario o por causas económicas éste opera de forma estándar y a su vez de manera distinta en los diversos países ya mencionados, sin dejar de indicar que la flexibilización laboral introduce como novedad la vinculación del derecho laboral con la economía, lo cual resulta para muchos poco común, pero si podría presentarse como una posible herramienta para evaluar los posibles efectos ocurridos en este mercado laboral en la actualidad.

Conclusiones

El propósito fundamental del presente estudio, es el de considerar a la estabilidad laboral como el derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, requiriéndose en caso de plantearse el despido, la calificación de su conducta; esta institución jurídica ha sido estudiada en ambas leyes LOT (1997) y LOTTT (2012), con la finalidad de observar las disposiciones, diferencias y similitudes abarcadas en dichas normativas especiales.

Vale la pena destacar aspectos precisos, tales como es el caso que en la nueva LOTTT al término “despido injustificado” actualmente se le denomina “despido no justificado”, siendo esto una variación de forma mas no de fondo.

Un aspecto importante en los epígrafes anteriores es el criterio observado de algunos autores, en cuanto a las clases de estabilidad donde argumentaban que es una sola y no admiten clasificaciones, es decir no es aceptable la llamada estabilidad laboral relativa; porque al permitir la figura del despido arbitrario, se va en contra de la esencia misma de la estabilidad; la cual es la continuidad de la relación laboral. No obstante, en el derecho positivo nacional y en el derecho comparado siempre se ha hablado o clasificado la estabilidad en: estabilidad absoluta, llamada también propia o verdadera, y la estabilidad relativa o impropia.

En lo concerniente a los procedimientos aplicables en materia de estabilidad laboral previstos en las distintas leyes correspondientes a la materia laboral, se tiene como finalidad fundamental la preservación del empleo, el procedimiento específico a seguir en cuanto a las

La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica

audiencias, actuación de los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución, Tribunales de Juicio y Tribunales Superiores es el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en este entendido, debe considerarse como aplicables las fases de mediación y de juzgamiento consagradas en la norma adjetiva laboral, ajustándolas, a la naturaleza jurídica y tuitiva del derecho de estabilidad.

En atención a las diferencias existentes entre estabilidad laboral e inamovilidad laboral, es significativo señalar que: en la primera conoce el juez del Trabajo, y su procedimiento es judicial, en la segunda, conoce el inspector del Trabajo y el procedimiento es administrativo, la estabilidad protege a todos los trabajadores, excepto los de dirección (art. 87 LOTTT), mientras que en la inamovilidad solo son amparados aquellos trabajadores establecidos en los artículos 419 y 420 LOTTT.

Por otra parte, también se abordó el tema de la flexibilización laboral la cual se introduce en Europa como novedosa vinculación al derecho laboral con la economía, que aunque resulte para muchos poco común, si podría presentarse como una posible herramienta para evaluar los posibles efectos ocurridos en el mercado laboral actual.

En resumen, esta institución jurídica analizada desde las dos perspectivas legislativas exhorta a un mayor y profundo estudio en esta materia a los fines de conocer su verdadero impacto a lo largo de su aplicación; en líneas generales y con el propósito de dilucidar el punto bajo estudio, conviene dejar claro lo siguiente: los criterios preliminares sobre los cambios contemplados en la estabilidad laboral, pueden variar dependiendo de la forma en que las instancias administrativas y judiciales lo interpreten y lo empleen.

Referencias

Bruzual, G. (2013). Manual de Derecho individual del trabajo Nueva LOTTT. Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela.

- Cabanellas, G. (2010). Nuevo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual (30ª Edición). Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires, Argentina.
- Constitución de la República de Venezuela. (1947). Gaceta oficial 36.860. Caracas, Venezuela.
- Espinoza, A. (2000). Derecho Laboral. Caracas. Editorial Buchivacoa, C.A.
- Garay, J. (2009). “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 5.453.” Caracas, Venezuela.
- Garay, J. y Garay M. (1997). Legislación Laboral Práctica: Ley Orgánica del Trabajo con Casos Prácticos. Gaceta Oficial 5.152. Caracas, Venezuela.
- Garay, J. y Garay M. (2012). Legislación Laboral Práctica: Ley Orgánica del Trabajo con Casos Prácticos. Gaceta Oficial 39.945. Caracas, Venezuela.
- Henríquez, R. (2006). Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Maracaibo.
Editorial de La Universidad del Zulia.
- Montoya, A. (2014). Derecho del Trabajo. Trigésima quinta Edición. Editorial Tecno, S. A. Madrid.
- Marshall, A. (2012). Protección del empleo en América Latina: las reformas de los 90 y sus efectos en el mercado de trabajo
- Pedroazzoli, M. (2007) Las Nuevas Formas de Empleo y el Concepto de Subordinación o Dependencia laboral. Editorial Revista de Derecho Privado. 4ª edición, Madrid.
- Ortiz, H. (2010). . Lus Cogens Laboral y Sus Aportes Al Trabajo Decente En
Un Mundo Global-Glocal-Regional. En Cuestiones Jurídicas Vol. IV. II. Maracaibo. Venezuela.
- Rosales (2008), —La estabilidad absoluta como garantía a la conservación del empleo en la legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela.
- Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006). Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano. Segunda Edición. Maracaibo Venezuela.