

**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS
GENERADOS EN EL PATRONO RESPECTO
AL DECRETO CON VALOR Y FUERZA
DE LEY DE INAMOVILIDAD LABORAL**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS GENERADOS EN EL PATRONO
RESPECTO AL DECRETO CON VALOR Y FUERZA DE LEY
DE INAMOVILIDAD LABORAL

INSTITUCIÓN: ESCRITORIO JURÍDICO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ Y ASOCIADOS, DEPARTAMENTO QUE SE DESARROLLA EN MATERIA LABORAL.

AUTORA: Yohana Medina

San Diego, Enero de 2017



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**ANÁLISIS DE LOS EFECTOS GENERADOS EN EL PATRONO
RESPECTO AL DECRETO CON VALOR Y FUERZA DE LEY
DE INAMOVILIDAD LABORAL**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, Firma y Cedula de identidad del Tutor Académico.

Nombre, Firma y Cedula de identidad del Tutor Institucional.

Nombre, Firma y Cedula de identidad del Jurado.

AUTOR: Yohana Yarubi Medina Castellano.
CI: -V-24.903.027

San Diego, Febrero del 2016

DEDICATORIA

“Primeramente a Dios por Guiar mis pasos y permitirme vivir este momento”

“A mi Madre Laura Castellanos por ayudarme a alcanzar este gran sueño, que sin su apoyo esto no hubiese sido posible”

“A mi Hijo Dayver Sánchez, porque desde que llego a mi vida mis metas y logros son por él y para él”

“A mi Esposo Dygel Sánchez por estar conmigo apoyándome en cada momento”

Yohana Medina

AGRADECIMIENTOS

“Primeramente a Dios por Guiar mis pasos y permitirme vivir este momento”

*“A mi Madre **Laura Castellanos** por apoyarme incondicionalmente”*

*“A mi Hijo **Dayver Sánchez**, por ser mi motivación para alcanzar mis sueños”*

*“A mi Esposo **Dygel Sánchez** por apoyarme a salir adelante”*

“A Compañero y Profesores durante la carrera”

Yohana Medina

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	8
INTRODUCCION	9-10

CAPITULO I

LA INSTITUCION

Denominación.....	10
Ubicación.....	10
Descripción.....	10
Organización.....	11
Estructura organizativa.....	12
Misión.....	12-13
Visión.....	13
Valores y principios.....	13
Actividades realizadas.....	13

CAPITULO II

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	14-15
Formulación del problema.....	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Específicos.....	16
Justificación y Alcance.....	16-17
Limitaciones de Estudios.....	17

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

Antecedentes de la Investigación.....	18-24
Bases Teóricas.....	24-27
Bases Legales.....	27-37
Definición de Términos Básicos.....	37-38

CAPITULO IV

FASES METODOLOGICAS

Tipo de Investigación.....	39-40
Diseño de Investigación.....	40-41
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	41-42
Técnicas e Instrumentos de Presentación de Datos.....	43
Fases Metodológicas.....	44

CAPITULO V

RESULTADOS-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados.....	45-48
Conclusiones.....	48-50
Recomendaciones.....	50-51

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	52-53
--	--------------



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS GENERADOS EN EL PATRONO
RESPECTO AL DECRETO CON VALOR Y FUERZA DE LEY
DE INAMOVILIDAD LABORAL

AUTORA: Yohana Medina
TUTOR: Feliz Rafael Arcila.
FECHA: Enero 2017

RESUMEN

La presente investigación guarda relación con el análisis de los efectos generados en el patrono de acuerdo a la figura jurídica de la Inamovilidad Laboral, vigente dentro de la Republica hasta el año 2018, así como fue determinado en el Decreto Presidencial No. 2.158 publicado en Gaceta Oficial No.2.607 el 28 de Diciembre del año 2015. La mencionada figura jurídica trae consigo diferentes beneficios a favor del trabajador, permitiéndole a este no ser despedido de su puesto de trabajo, sin razón algún de acuerdo a lo establecido dentro de las causales de despido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; lo cual resulta beneficioso para el trabajador pero no para el patrono. Es por ello que mediante la realización del presente informe el investigador analizara cuales son los efectos que la Inamovilidad trae consigo para la relación laboral que guardan los patronos con los trabajadores, que en la mayoría de los casos se ha visto quebrantada de acuerdo a las circunstancias que en la cotidianidad se presentan y que a su vez trae un problema para el sector laboral.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es tan importante en un sentido global que, en gran medida, toda la sociedad se organiza a partir de la actividad laboral. La relevancia del trabajo conlleva que el derecho tenga la necesidad de establecer un marco legal que lo regule. Así, el Derecho del trabajo, también llamado Derecho Laboral, se refiere al conjunto de leyes y normas que rigen la actividad laboral de los individuos.

En Venezuela, se encuentran establecidas diferentes normas jurídicas aplicables al Derecho Laboral, comprendido desde una base Constitucional determinando el Derecho al Trabajo como una institución jurídica, y que a su vez se encuentra desarrollada mediante un marco legal que tipifica el desarrollo de esa norma constitucional. Son muchos los Derechos que son consagrados dentro de estos cuerpos legales que benefician a la persona que es empleada por otra a realizar una determinada actividad, dependiente esta de la remuneración de un salario por el trabajo realizado. Es así como la relación laboral se va materializando, encontrándose la figura del patrono, y a su vez la figura del trabajador o trabajadora.

En el mismo orden de ideas respecto a lo establecido dentro del marco jurídico aplicable al derecho laboral, como se menciono anteriormente, se encuentran establecidos diferentes Derechos y beneficios a favor de los trabajadores, en este caso, se hace referencia a la Figura de la Inamovilidad Laboral, la cual le permite a un trabajador no ser despedido, desmejorado, ni trasladado de su puesto de trabajo, siempre y cuando esto no encaje dentro de las causales de despido previstas en la legislación laboral venezolana.

La figura de la Inamovilidad Laboral se encuentra vigente dentro del territorio nacional hasta el año 2018, tal cual fue establecido en el Decreto presidencial No. 2.158 publicado en Gaceta Oficial No.2.607 el 28 de Diciembre del año 2015. De acuerdo a la presente investigación esta figura jurídica será analizada de acuerdo a los efectos que trae consigo para el patrono, ya que es menester mencionar que de acuerdo a las circunstancias que se han presentado en la cotidianidad, esto resulta poco favorable para la relación laboral entre los patronos y los trabajadores o trabajadoras.

De acuerdo al desarrollo de esta problemática, la presente investigación se encuentra dividida en cinco capítulos, cada uno especificados, puntualizando cada criterio de importancia que el autor toma de gran relevancia. De acuerdo a los antes mencionados capítulos se tiene:

El capítulo I, este hace referencia a lo que es la Institución, es decir el lugar donde fueron realizadas las pasantías, además se muestra la misión y visión de la misma así como también las actividades realizadas dentro de las instalaciones por parte del autor del presente informe de pasantías.

Respecto al capítulo II, el cual es de gran importancia dentro de una investigación, ya que en él se identifica y desarrolla el problema como tal, así como los objetivos propuestos por el autor, y además las limitantes que se presentaron a la hora de realizar el respectivo informe pasantías.

De acuerdo al capítulo III, guarda relación con el Marco Referencial Conceptual, que no es más que las investigaciones anteriores a la presente tomadas en cuenta por el investigador a fin de determinar los antecedentes de la investigación, así como también las teorías que sustentan la misma, y la base normativa que le da el carácter jurídico al presente informe, y por ultimo en este capítulo se definieron términos básicos para mayor comprensión del tema.

Posteriormente se realizo el capítulo IV, donde es desarrollado el marco metodológico del presente informe y a su vez las fases a seguir para cumplir los objetivos establecidos.

Por último se tiene el capítulo V, de los resultados, conclusiones y recomendaciones aquí el autor materializa el propósito de la investigación, el cual es dar diferentes recomendaciones y sugerencias referentes a la problemática que se presenta.

CAPITULO I

LA INSTITUCION

Denominación

Escritorio Jurídico Rodríguez Rodríguez y Asociados, específicamente en el Departamento que se desarrolla en materia Laboral.

Ubicación

Avenida Aránzazu, Centro Comercial SONIA II, Piso 1, Oficina 1E, Valencia, Edo. Carabobo.

Descripción

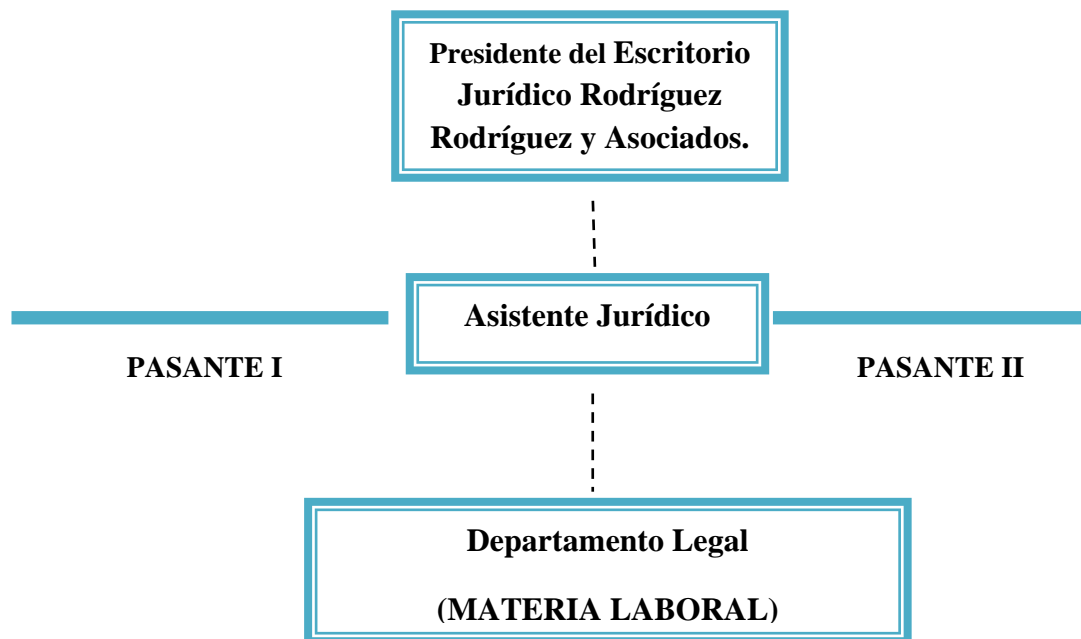
El departamento en materia laboral del Escritorio Jurídico Rodríguez Rodríguez y Asociados, está a cargo de un Abogado, quien trabaja en conjunto con otros Abogados bajo estatutos internos y normas de cumplimientos. Entre las Funciones del Departamento, podemos mencionar:

1. Revisar con detenimiento cada caso que llegan ante el mencionado Escritorio Jurídico.
2. Elaborar actas, en donde conste la tramitación que lleva un caso determinado, especificando todo lo concerniente a esto.
3. Llevar el control de los casos presentados ante este escritorio Jurídico.
4. Coordinar el correcto cumplimiento de los pasos a seguir para restituir la situación jurídica infringida.
5. Mantener comunicación entre socios a fin de mantener al tanto a los mismos de lo que ocurre dentro del Escritorio Jurídico al igual que de las tramitaciones a realizar, o de la complejidad de los casos.
6. Cooperar y auxiliar a los demás departamentos.

Organización

El departamento en materia laboral del Escritorio Jurídico Rodríguez Rodríguez y Asociados, tiene como objeto dar eficacia a los principios, valores y normas consagradas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y demás leyes desarrolladas por dicha Constitución.

Estructura Organizativa



Misión

Velar por el fiel cumplimiento de las normas preestablecidas dentro del Escritorio Jurídico, conjugando las responsabilidades que se tienen con las personas que acuden al mencionado Escritorio Jurídico, logrando una fusión permanente que garantice una fluida comunicación e interrelación entre los miembros del Departamento en materia Laboral, y los particulares.

Visión

Funcionar como un Departamento de excelencia en la atención al público, y Cooperar con los mismos, desarrollando una labor, que genere credibilidad y confianza ante los clientes en general.

Valores y Principios

Entre sus valores están, la honestidad, participación, celeridad, eficacia, transparencia, y responsabilidad.

Actividades Realizadas

- Presentación con el personal de la oficina del Asistente Jurídico, que labora en el escritorio Jurídico Rodríguez Rodríguez y asociados.
- Identificación de las estrategias utilizadas dentro del Escritorio Jurídico.
- Uso de las técnicas de observación participativa y anotación en libreta de notas sobre los apuntes de interés investigativo.
- Uso de libreta de notas, identificación y jerarquización de las necesidades.
- Observación directa y anotación de las actividades desarrolladas dentro del departamento en materia laboral.
- Entrevista con el tutor institucional, recepción de instrucciones y anotaciones de interés investigativo.
- Acceso asistido a los archivos de los expedientes laborales.
- Diseño de instrumento para el levantamiento de información.
- Aplicación de instrumento para el levantamiento de información.
- Análisis e interpretación de los resultados para la redacción de recomendaciones y conclusiones.

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El trabajo es tan antiguo como el hombre, y el sustento de la vida diaria comprende el esfuerzo del trabajo, históricamente en el mundo, la esclavitud fue la forma dominante de la relación de las personas debido al trabajo; que de acuerdo al desarrollo de la legislación laboral constituye una figura que desapareció a través del tiempo. Dicha legislación inicio de acuerdo a los antecedentes anecdóticos, representado dichos antecedentes como las normas civiles de una determinada nación, en donde comenzaron a establecerse los arrendamientos de servicios, que entre los principales trabajos que se desarrollaban en esa época era el trabajo en las minas. Como desarrollo de la legislación laboral. Posteriormente surge lo que es la Constitución Mexicana, lo cual se determinó como un acontecimiento importante dentro del ámbito laboral, que vino a fortalecer y proteger al trabajador como parte de los deberes del estado, y a su vez esto formaba parte de los deberes del estado, y que el cumplimiento de ese deber estaba íntimamente vinculado al tipo del estado que la Constitución había concebido; lo más importante de esto es que esta modalidad inspiró a la mayoría de las naciones , quizás en su totalidad a las legislaciones de América latina . Luego de este importante acontecimiento de la constitución de México, muchos países latinos tomaron la iniciativa de adoptar este tipo de legislación, de acuerdo a esto entró en vigencia el Código de Trabajo de Chile, y la Ley Federal del Trabajo de México, lo que fue tomado en cuenta como la influencia de las leyes laborales en América latina y estas a su vez eran cada vez más grandes; países como Brasil, Ecuador, Bolivia, Costa Rica Nicaragua Panamá y Venezuela optaron por esta legislación, siendo estas plasmadas a través de códigos y de leyes.

Dentro de la evolución histórica de la legislación laboral, la misma fue profundizada de acuerdo al desarrollo que tuvieron muchos países a la hora de ampliar dicha legislación, Colombia dio una importante reforma laboral, adoptando diferentes garantías laborales para su legislación, dentro de dichas garantías se

encuentra lo que se conoce como protección contra el despido injustificado y la sindicación campesina. Y si de países latinos se trata Venezuela vio necesaria, la reformar de esta importante legislación pues, luego de la ley original de 1936 que este país adoptó se toma, en cuenta el Reglamento de la Ley de Trabajo de Venezuela en 1973, dándose esto bajo el régimen militar Populista.

Ahora bien, la legislación laboral ha tenido una gran evolución, la misma se ha desarrollado con el propósito de garantizar los derechos del trabajador, es importante hacer referencia a la diversidad de derechos que la legislación laboral venezolana establece a favor de los trabajadores. La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicio bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración; a través de la relación que está entre empleador y trabajador se establecen derechos y obligaciones entre sí, siendo dicha relación el medio de acceso a los trabajadores a derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas de trabajo y la seguridad social ; cuando se habla de derechos y beneficios sociales deben de valorarse todas aquellas garantías que tiene un trabajador. En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, contempla una gran diversidad de beneficios para el trabajador, dentro de esto se encuentran las prestaciones sociales, las jornadas laborales, el reposo prenatal y posnatal, estabilidad e inamovilidad, vacaciones, días feriados, utilidades, tercerización entre otros.

De acuerdo a estos beneficios laborales, es de gran importancia tocar el tema de lo que es la inamovilidad, conocida actualmente como una figura laboral que beneficia en todo al trabajador, pero perjudica al empleador, conocido en la legislación venezolana como el patrono. Ahora bien la inamovilidad laboral es un derecho que tienen los trabajadores a no ser ni despedidos, traslados desmejorados de su trabajo salvo las disposiciones establecidas en la ley; existen diferentes causas

por las cuales puede terminar la relación de trabajo, para esto la legislación laboral contempla la figura del despido, el cual puede ser de manera justificada o injustificado, y el retiro del trabajador que puede darse de igual manera justificada o injustificada, hay que tomar en cuenta que el despido injustificado genera para el patrono el pago de una indemnización especial . En la ley orgánica del trabajo y otros cuerpos normativos de orden laboral, existen algunas circunstancias por las cuales no está permitido despedir al trabajador sin causa justificada, siendo esto actualmente una desventaja generada para el patrono.

La Inamovilidad Laboral por Decreto Presidencial entra en vigencia desde el año 2004 bajo un decreto presidencial, publicado en Gaceta Oficial bajo el número 38.034, en donde se establecía lo que comprendía esta figura laboral , dicho decreto se extendió prorrogándose hasta el 31 de Diciembre del año 2011, manteniendo las mismas modalidades y especificaciones del decreto inicial, y posteriormente para proteger la estabilidad laboral de los venezolanos se firmo el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre Inamovilidad Laboral, que evita el despido injustificado desde el año 2016 al año 2018. Partiendo de esto, la situación actual del país, no suele ser la misma que en años anteriores, pues algunas empresas ya no se mantienen operativas de la misma manera que antes, siendo esto un impedimento para que los trabajadores realicen sus jornadas laborales completas. Lo cual hace una total desventaja para el patrono a la hora de mantener determinada cantidad de trabajadores dentro sus nominas.

Formulación del problema

Por lo antes expuesto, cabe destacar algunas interrogantes que facilitara la investigación:

¿Qué establece el Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral?

¿Cuáles son las posibles ventajas y desventajas que se presentan para un patrono de una empresa por la inamovilidad laboral?

¿Cuáles son los efectos jurídicos que genera la inamovilidad laboral actualmente para el patrono de una empresa?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Analizar los efectos generados en el patrono, por la figura jurídica de la inamovilidad laboral.

Objetivos Específicos:

- Análisis del decreto con valor y fuerza de ley de inamovilidad laboral.
- Identificar las ventajas y las desventajas de la inamovilidad laboral para el patrono de una empresa.
- Determinar los efectos jurídicos que genera la inamovilidad laboral actualmente para el patrono de una empresa

Justificación y alcance

La relevancia de este trabajo surgió con la inquietud de cómo se ve afectado un patrono con la figura de la Inamovilidad Laboral, pues se sabe que mantener operativa una empresa es algo que amerita esfuerzo y dedicación, más aun con los descensos económicos ,materiales y de producción por los que una empresa pueda pasar. De allí surge la duda de cómo es el comportamiento de los trabajadores, a la hora de gozar del beneficios de la inamovilidad laboral, siendo esta establecida dentro de la legislación laboral actual, y la misma ha sido extendida por un periodo

de tres años más, lo que es materia de interés para el autor a la hora de cumplir con los objetivos ya antes establecidos.

Es pertinente recalcar que en Venezuela existe un ordenamiento jurídico, muy amplio y que en este caso se refiere al ámbito laboral, que el mismo beneficia en gran parte al trabajador estableciendo una gran diversidad de garantías y beneficios laborales, que en partes suelen ser beneficiosos para unos y para otros no.

Limites de estudio

El estudio de la presente investigación, se desarrollo mediante la búsqueda de información, la cual fue apta para la realización del informe de pasantías, ya que el tema suele interpretarse de manera específica de acuerdo a lo que establece la ley, en cuanto su análisis pueden tomarse en cuenta puntos importantes necesarios para el cumplimiento de los objetivos que se plantea el autor. Es necesario mencionar que surgieron ciertos inconvenientes y contratiempos con el capítulo uno, en base a la escogencia del tema y a su vez establecer el planteamiento del problema, sin embargo se realiza la investigación satisfactoriamente a pesar de que el tiempo en el cual se realizaron las pasantías fue de tiempo completo junto con las asignaciones de otros estudios, lo cual fue uno de los impedimentos para la completa dedicación al análisis del presente informe.

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

Antecedentes

Los antecedentes representan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada, los mismos sirven de modelo, sustento o bien sea de ejemplo para próximas investigaciones. Según Fidiás Arias (2004), los antecedentes de la investigación hacen referencia a todas las investigaciones, que anteceden al nuestro, es decir aquellos trabajos en donde se hayan manejado puntos semejantes a los nuestros, además sirve de guía para el investigador y le permite hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo tratar el problema en esa oportunidad. En el presente capítulo se expondrá una breve reseña de las más relevantes investigaciones realizadas así como también las bases teóricas tomadas en cuenta, al igual que las bases legales que le dan mayor sustento al planteamiento de este informe.

En primer lugar el autor Abinzar 2012, en su trabajo de grado titulado “Efectos generados para el patrono por la orden de reenganche en el procedimiento de inamovilidad laboral previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras este autor se centro en examinar los efectos que genera para el patrono la orden de reenganche del trabajador en el procedimiento de inamovilidad laboral como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, fijando entre sus objetivos determinar los efectos que produce la inamovilidad laboral, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se generan para el patrono como consecuencia de la orden de reenganche de un trabajador; ahora bien como consecuencias derivadas de la orden de reenganche de un trabajador este autor establece que al haberse examinado la denuncia de un trabajador y habiéndola declarado admisible, quedando demostrado la procedencia de la inamovilidad laboral, el inspector del trabajo ordenara el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de salarios caídos y demás beneficios

dejados de percibir originándose para el patrono las siguientes consecuencias:

1. La ausencia o negativa del patrono, o sus representantes a comparecer en el acto de ejecución de la orden de reenganche y de la restitución de la situación jurídica infringida dará como validas las declaraciones del trabajador afectado.
2. Si el patrono, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario del trabajo solicitara apoyo de las fuerzas del orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento. Si persistiere el desacato o obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, la misma será considerada como flagrancia y el patrono, su representante o personal a su servicio responsables del desacato u obstaculización serán puestos a la orden del ministerio publico para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.
3. Durante el acto de validación del reenganche y restitución de derechos, no fuere posible comprobar la existencia de la relación de trabajo, el funcionario del trabajo informara a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición del trabajador del solicitante, suspendiendo el procedimiento de reenganche
4. La decisión del inspector del trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador amparado por la inamovilidad laboral será irrecurrible, quedando a salvo que el derecho de las partes a acudir a los tribunales competentes.
5. En los casos de reenganche y restitución de derechos, los tribunales del trabajo competentes, no les 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 restitución de la situación jurídica infringida.
6. De haberse incurrido en el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado por la

inamovilidad laboral , y si que se haya solicitado previamente la solicitud del despido, traslado o modificación de las condiciones de trabajo , se le impondrá al patrono una multa no menor de 60 unidades tributarias, ni mayor del equivalente a 120 unidades tributarias.

Todas estas consecuencias que generan para el patrono, constituyen a todas luces una violación flagrante de los principios del debido proceso y al derecho a la defensa de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. El patrono en todo procedimiento deberá ser notificado previamente de los hechos que se le imputan, el poder acceder a las pruebas promovidas en su contra y el disponer de tiempo necesario para que dentro de un lapso razonable y con las debidas garantías, pueda `presentar sus alegatos y defensas, lo cual no ocurre en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos vigente.

Una vez expuesto el criterio de este autor, es considerable decir que su investigación se relaciona de una manera directa con el presente informe, puesto que en su análisis el autor más que explicar lo referente a la inamovilidad laboral, se enfoca también en las consecuencias que genera para un patrono el procedimiento de reenganche y restitución de las situaciones jurídicas infringidas contempladas dentro de la figura de la inamovilidad. Se tomaron en cuenta dichas consecuencias y también a las recomendaciones que este autor dar, que a la hora de establecer los efectos para el patrono por la inamovilidad laboral serán de gran ayuda, puesto que se llevara a cabo el desarrollo del objetivo general de la presente investigación.

En el mismo orden de ideas, Arciniega 2013, en trabajo de grado titulado “Análisis de la inamovilidad laboral en cuanto a la aplicación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras” establece, el despido, traslado o desmejora de un trabajador protegido de inamovilidad laboral son contrarios a lo previsto en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela. Además la protección

de la garantía de inamovilidad de los trabajadores amparados por ella se realiza mediante el procedimiento contenido en esta ley, el cual 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 ejecutaran efectivamente y no serán objetos de impugnación en vía jurisdiccional. Este autor establece que se intenta conocer a profundidad que grado de importancia abarca la inamovilidad laboral en Venezuela al momento de despedir a un trabajador que goza de la protección que brinda el estado en su más amplia expresión. Actualmente se observa que existe una fuerte tendencia en el régimen venezolano a una legislación constantemente cambiante y es relevante aun más hacia la estabilidad absoluta en el trabajo lo cual se pone en manifiesto con la promulgación de los decretos presidenciales de la inamovilidad laboral. Este autor identifica que se presenta una problemática respecto a la adaptación y aplicación de la nueva legislación, se otorgaba la obligación o una prohibición a los grandes empresarios o patronos, de no despedir, trasladar o desmejorar a los trabajadores bajo su dependencia que por lo general son personas que presentan una situación económica preocupante y así se mantenía un equilibrio respecto al marco constitucional al hecho social trabajo. El investigador e centro identificar cual es el alcance de la inamovilidad laboral, y cuál es el objeto de la misma logrando para esto analizar a la inamovilidad, estudiar sus efectos, y evaluar el objeto de la misma. Ahora bien uno de los efectos inmediatos de la inamovilidad laboral es que el patrono aun con causa justificada para despedir a un trabajador se encuentra limitado hacerlo, hasta que obtenga la autorización que otorgue un inspector del trabajo por medio del procedimiento de calificación de faltas. Debe existir una causa que justifique el despido y eso solo si lo determina el ente administrativo.

En cuanto a las normas que rigen el procedimiento y los lapsos fijados para cada etapa procesal, dicho procedimiento no debería tardar más de un mes y medio, en la práctica, rara vez prosperan, pues los mismos son admitidos, a veces notificados y casi nunca decididos por las inspectorías del trabajo. De no existir una causa justificada para el despido el procedimiento de inamovilidad laboral al no ser realizado de manera correcta, trae como consecuencia que el mismo sea contrario a la ley y por ende nulo, pudiendo obligar al inspector del trabajo al patrono a que reenganche al trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente gozaba y así mismo, el pago de los salarios caídos por ser todo lo que dejó de percibir durante el periodo en que se suscitó el problema. Arciniega recomienda; En cuanto a la situación económica del país, para evitar el despido masivo, se puede acordar con los trabajadores recibir ayuda por parte de otras empresas para ubicarlos en cargos que cumplan con las características para las cuales fueron contratados, los recortes temporales se pueden dar con el fin de que cuando la situación mejore los trabajadores regresen inmediatamente a sus puestos de trabajo, bajo las mismas condiciones.

De acuerdo a esto, es importante señalar el aporte que hace el mencionado autor, pues expone la Inamovilidad laboral desde el punto de vista favorable para un trabajador, y desfavorable para un patrono. Es importante resaltar las desventajas que tiene el patrono con este procedimiento puesto que al mismo no se le da la oportunidad en distintas oportunidades de demostrar el porqué ordenó el despido, es un poco limitado la posibilidad que tiene dicho patrono para defenderse de lo que pretende el trabajador. Pues se sabe que muchos trabajadores actualmente de acuerdo a la situación del país, no toman tan importantes sus responsabilidades laborales buscando pretextos para salir ilesos de un posible despido.

Por otra parte Navarro (2015), en su trabajo de grado titulado “la inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras” establece, que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado

Venezolano en donde se han generado importantes repercusiones en el sector empresarial debido a la protección exagerada que se brinda al trabajador en materia laboral, además se estudió la inamovilidad como un factor social, otorgada así para contrarrestar la posible desigualdad social que tienen los trabajadores frente a los empresarios, entendidos estos en su figura más rígida y tradicional y de esta manera, la inamovilidad laboral, es efectivamente y por lo menos en Venezuela un ejemplo claro de la aplicación de normas jurídicas desiguales para los más desprotegidos. Es menester advertir además que la visión Política del Estado Venezolano actual, asegurando al trabajador una posición estable, sin tomar en cuenta su impacto sobre la economía del país, podría ser contraproducente. En Venezuela se refleja la puesta en marcha por el Estado Venezolano de esta política que al ser evaluada si bien resulta de mayor beneficio en base a unos efectos superiores sobre los trabajadores genera a su vez efectos negativos en las empresas, más aun cuando el Ejecutivo Nacional ha sido frontal en hablar de inversión social y no de gasto social, lo que instruye dentro de sí la disponibilidad política y económica de poder soportar el gasto que por sí mismo trae consigo una medida de inamovilidad laboral. Durante más de una década se han generado supuestos de estabilidad para los trabajadores y esto a modo de ver de el autor ha traído consecuencias desfavorables para las empresas ,efectivamente para el sector empresarial privado de Venezuela la inamovilidad laboral representa un costo o perjuicio para su desempeño.

De acuerdo a lo antes expuesto, tomando en cuenta el criterio del mencionado autor, es importante destacar el amplio y preciso análisis que este autor realizo a la hora de tocar esos puntos de gran importancia para la presente investigación; por lo tanto podría decirse que el trabajo de grado realizado por Navarro se relacionada con la presente investigación de una manera directa, puesto que se sigue con la idea de que la Inamovilidad Laboral, es un beneficio muy amplio que se le otorga a un trabajador, y muy perjudicial para el patrono de una empresa, tomando en cuenta

diferentes aspectos que engloban el mantener operativo una empresa, y mantener la remuneración de un trabajador, que en posible casos descuida su trabajo por sentirse protegido por la ley, sin dejar a un lado la situación actual por la que están pasando la mayoría de las empresas tanto del sector público como el sector privado.

Bases Teóricas

Teoría de lo esencial en la relación de trabajo

La doctrina de la relación de trabajo, arrancó del Derecho Civil, el enorme campo de las relaciones humanas en el que observa leyes de excepción protectoras del trabajo, que pasan por alto la esencia contractual, que el principio de la autonomía de las partes, como fuente creadora de derechos y obligaciones en las relaciones entre los hombres; tesis que sería cambiada por la doctrina que atribuye consecuencias jurídicas aún en contra de la voluntad del patrón, al hecho simple de prestar un trabajo; con esta característica quedaba contorneado un *tértium génus*, que quiere decir: tercer género: denominación que se aplica para caracterizar una posición distinta entre dos clásicas y al parecer irreductibles o únicas; en la antigua clasificación del Derecho Público y Privado. La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina. Debe entenderse, por supuesto, que sólo nos referimos a la relación que se establece entre patrón y trabajador porque existen, junto a ella, otra serie de relaciones laborales, ejemplo: patrón-sindicatos.

A la doctrina le ha preocupado desde siempre éste problema. En realidad, la adecuada fijación de la esencia de la relación de trabajo ha permitido eludir las fórmulas patronales de simulación, ya que ciertos criterios restrictivos aceptados en otras épocas, apoyaban la intención patronal de sustraerse a las mayores responsabilidades que en la prestación de servicios personales derivan de las normas de trabajo.

El problema de la determinación de la relación de trabajo consiste en conocer si el vínculo jurídico que liga al patrón y al trabajador tiene su origen en el acuerdo de voluntades de éstos, o si basta para la aplicación del Derecho del Trabajo la incorporación del trabajador a la empresa.

Al respecto, existen dos teorías llamadas:

a) teoría contractualista; parte de la idea de que sin el contrato de trabajo no puede válidamente formarse la relación de trabajo

b) La teoría relacionista: dice que el enrolamiento del trabajador a la empresa implica la formación de la relación laboral y en consecuencia se actualiza la procedencia de la aplicación de las normas laborales.

Teoría Conductista

Surgió, en parte, debido a que el enfoque clásico no lograba suficiente eficiencia productiva ni armonía en el centro de trabajo. Para frustración de los gerentes, las personas no siempre seguían los patrones de conducta pronosticados o esperados. Por tanto, aumentó el interés por ayudar a los gerentes a manejar con más eficacia el lado personal de sus organizaciones. Varios teóricos trataron de reforzar la teoría clásica de la organización con elementos de la sociología y la psicología. La escuela conductista está referida a un grupo de estudiosos de la administración, con estudios de sociología, psicología y campos relacionados, que usan sus conocimientos interdisciplinarios para proponer formas más eficaces para dirigir a las personas en las organizaciones.

Esta teoría trajo una nueva visión de la práctica administrativa basada en el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Bajo este enfoque se plantea la relativa dificultad encontrada al aplicar los conceptos de las diversas teorías sobre la organización, cada cual con un enfoque diferente y, muchas veces, en conflicto con los demás. Analiza la superación personal de los individuos. La posibilidad de

ordenar las relaciones para beneficio de las organizaciones. Además, determinaron que las personas pretendían obtener algo más que recompensas o placer al instante. Dado que las personas tenían formas de vida complejas, entonces las relaciones en la organización deberían sustentar dicha complejidad.

Según “Maslow”, las necesidades que quieren satisfacer las personas tienen forma de pirámide. Las necesidades materiales y de seguridad están en la base de la pirámide y las necesidades del ego (por ejemplo, la necesidad de respeto) y las necesidades de autorrealización (como la necesidad de crecimiento personal y de significado) están en la cúspide.

Teorías “X” y “Y” de Mc. Gregor

Teoría “X”

Su creador llamó a esta teoría “Hipótesis de la mediocridad de las masas”

Sus principales principios son:

1. Una persona promedio tiene aversión al trabajo y lo evitará en lo posible.
2. Los seres humanos tienen que ser obligados, controlados, y a veces amenazados con sanciones para que se esfuercen en cumplir los objetivos de la organización.
3. Que el ser humano promedio es perezoso y prefiere ser dirigido, evita las responsabilidades, tiene ambiciones y ante todo desea seguridad.

Mc.Gregor, planteaba que esta teoría no era imaginaria, sino real y que ésta influía en la estrategia de dirección. Supone también que las necesidades de orden inferior dominan a las personas.

Teoría “Y”

Sus principales principios son:

1. Que el esfuerzo físico y mental que se realiza en el trabajo es tan natural como el gastado en el juego, en el reposo.
2. El esfuerzo necesario para la realización de los objetivos de la organización está en función de las recompensas asociadas con su logro y no necesariamente con el control externo y la amenaza de sanciones.
3. El individuo medio, en condiciones deseadas, no sólo acepta responsabilidades, sino también acude a buscarlas.
4. No son pocas y están bastante extendidas en las personas cualidades desarrolladas de imaginación, inventiva y de creatividad en la solución de los problemas de la organización.
5. Los seres humanos ejercerán auto – dirección y auto – control en el cumplimiento de los objetivos con los que se está comprometido.

La Teoría “Y”, supone que las necesidades de orden superior dominan a las personas. Suponía también que los supuestos de ésta, eran más válidos que los de la Teoría “X”. Propuso ideas como la participación en la toma de decisiones, responsabilidad y desafíos. En general los supuestos de ambas teorías pueden resultar idóneos en situaciones concretas.

Bases Legales

Para una mejor comprensión de la presente investigación, es pertinente señalar lo establecido en la diversidad de instrumentos legales vigentes en el ordenamiento jurídico venezolano, en cuanto al tema a tratar.

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar

el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y 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.

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 90. La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.

Artículo 94. La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar

convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Artículo 97. Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Artículo 77. Se entenderá por despido la manifestación de voluntad unilateral del patrono o de la patrona de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores o trabajadoras. El despido será:

- a) Justificado, cuando el trabajador o trabajadora ha incurrido en una causa prevista por esta Ley.
- b) No justificado, cuando se realiza sin que el trabajador o trabajadora haya incurrido en causa legal que lo justifique.

Esta Ley establece la garantía de estabilidad en el trabajo y la limitación de toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Ley son nulos.

Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.

- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.
- g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
- h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j) Abandono del trabajo.
- k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
- b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

Artículo 94. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

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

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

Artículo 531. El patrono o patrona que incurra en el despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por inamovilidad laboral sin haber solicitado previamente la calificación de despido correspondiente se le impondrá una multa no menor del equivalente de sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Artículo 532. Todo desacato a una orden emanada de la funcionaria o funcionario del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, acarreará al infractor o infractora una multa no menor del equivalente a sesenta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias.

Artículo 538. El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u

obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a éstos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente,

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral

Artículo 1. Este decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley tiene por objeto proteger la estabilidad del proceso social del trabajo y el libre ejercicio del derecho a la participación de los trabajadores y trabajadoras desde las entidades de trabajo, tanto públicas como privadas; erradicando los despidos sin causa justificada, en los términos consagrados en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela del año 1999 y en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012.

Artículo 2. Se ordena la inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras por un lapso de tres (3) años contados a partir de la entrada en vigencia de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, en consecuencia y como garantía de la estabilidad en el proceso social de trabajo, no se podrán realizar despidos sin causas justificadas y con apego a los procedimientos establecidos en la legislación laboral.

Artículo 3. Están sujetos a la aplicación con Rango, Valor y Fuerza de Ley:

1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado, después de un (1) mes al servicio de un patrono o patrona.
2. Los trabajadores y las trabajadoras contratados, por el tiempo previsto en el contrato.
3. Los trabajadores y las trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada mientras concluya su obligación.

Quedan exceptuados los trabajadores y trabajadoras que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores y trabajadoras de temporada u ocasionales.

Artículo 4. Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley se fundamenta en los supremos principios y valores de justicia social, justa distribución de la riqueza, intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, la no discriminación, igualdad y equidad, así como la prelación de la realidad sobre formas o apariencias.

Artículo 5. Los trabajadores y trabajadoras amparados no podrán ser despedidos, despedidas, desmejorados, desmejoradas, trasladados o trasladadas sin justa causa justificada previamente por el inspector o inspectora del trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador o trabajadora a ejercer las acciones a que haya lugar para su reenganche, así como el pago de salarios y demás beneficios dejados de percibir, cuando corresponda.

Artículo 6. En caso de que algún trabajador o trabajadora sea despedido o despedida sin justa causa, podrá ejercer dentro del lapso correspondientes derecho a la protección mediante las acciones establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras , solicitando la reincorporación a su puesto de trabajo ante las instancias competentes del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del Proceso Social de Trabajo, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales a que haya lugar.

Artículo 7. Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo tramitaran, con preferencia a cualquier otro asunto, los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral consagrada en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, y procederán con la mayor eficiencia y eficacia en salvaguarda y protección de los derechos laborales.

Artículo 8. El régimen de estabilidad de los funcionarios al servicio de la Administración Pública Nacional, Estadal Y Municipal, se regirá por lo dispuesto

en Ley del Estatuto de la Función Pública, sin perjuicio de las demás disposiciones que le resulten aplicables.

Artículo 9. El patrono o patrona que despida, traslade, o desmejore a un trabajador o trabajadora amparados por la inamovilidad laboral, sin haber solicitado previamente la calificación ante la inspectoria del trabajo, será sancionado de conformidad con el artículo 531 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. La misma sanción se aplicara a quienes obstaculicen o desacaten la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida a un trabajador o trabajadora protegido por la Inamovilidad laboral, de acuerdo a lo previsto en el artículo 532 del mencionado Decreto con Rango, Valor, y Fuerza de Ley.

Asimismo, el patrono o patrona que desacate la orden de reenganche del trabajador o trabajadora amparado o amparada por inamovilidad laboral, será penado o penada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 538 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Artículo 10. Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley entrara en vigencia a partir de su aplicación en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela.

Definición de Términos

Trabajo. Acción o actividad de trabajar.

Inamovilidad. Cualidad de inamovible.

Inamovilidad laboral. El derecho de algunos trabajadores a no ser despedidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados de sus puestos de trabajo.

Efectos. Es el resultado, el fin, la conclusión, la consecuencia, lo que se deriva de una causa.

Trabajador. Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

Patrono. Personas susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores.

Relación laboral. Son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador.

Salario. Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

Una vez planteada la investigación se precisa la estrategia para llevarla a cabo, en esta etapa se diseña la forma de cómo se obtendrán y analizarán los datos. La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "cómo" se realizará el estudio para responder al problema planteado; con esto puedo suponerse que comprende lo significativo y la realidad de los hechos los cuales son tomados en cuenta para el desarrollo de una investigación. La metodología de la investigación proporciona tanto al estudiante como a los profesionales una serie de herramientas teórico-prácticas para la solución de problemas mediante el método científico. Estos conocimientos representan una actividad de racionalización del entorno académico y profesional fomentando el desarrollo intelectual a través de la investigación sistemática de la realidad.

Tipo de investigación

La escogencia del tipo de investigación determinará los pasos a seguir del estudio, sus técnicas y métodos que puedan emplear en el mismo. En general

determina todo el enfoque de la investigación influyendo en instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados. Así, el punto de los tipos de investigación en una investigación va a constituir un paso importante en la metodología, pues este va a determinar el enfoque del mismo.

Referente a los distintos de investigación, el presente informe se enmarca bajo la investigación de tipo documental la cual es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Al igual que otros tipos de investigación, éste es conducente a la construcción de conocimientos. Tiene la particularidad de utilizar como una fuente primaria de insumos, más no la única y exclusiva, el documento escrito en sus diferentes formas: documentos impresos, electrónicos y audiovisuales.

Siguiendo el mismo orden de ideas, es preciso determinar que la presente investigación adopta esa modalidad, ya que el autor para el desarrollo de la problemática que se presenta actualmente con la figura de la inamovilidad laboral, utilizo diferentes fuentes escritas que una vez siendo revisadas y analizadas pudo concretarse la información a utilizar y plasmar en la presente investigación, dentro de las fuentes antes mencionadas se destacan, libros de Ciencias Jurídicas y Políticas, Diccionarios Jurídicos, páginas Web relacionadas con noticias acerca de la figura jurídica de la Inamovilidad laboral, instrumentos normativos entre otros.

Diseño de la investigación

Luego de hacer una revisión exhaustiva de cuáles son los tipos de investigación, que enmarcan con gran relevancia la presente investigación se puede determinar que la misma se enmarca bajo una investigación de tipo documental, este tipo de investigación se enfoca en la revisión de distintos libros, revistas, biografías, apuntes relacionados con el tema y diferentes trabajos investigativos.

La investigación documental depende fundamentalmente de la información que se recoge o consulta en documentos, entendiéndose este término, en sentido amplio, como todo material de índole permanente, es decir, al que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que aporte información o rinda cuentas de una realidad o acontecimiento. Las fuentes documentales pueden ser, entre otras: documento escritos, como libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas y conferencias escritas; documentos fílmicos, como películas, diapositivas, documentos grabados, como discos, cintas y cassetes, incluso documentos electrónicos como páginas web.

El diseño de la presente investigación, es de tipo documental cualitativa ya que centra su interés en el presente o pasado cercano, conociendo y estudiando los fenómenos sociales a través de textos históricos a fin de completar la visión del escenario social del fenómeno de estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuando se trata de la investigación, existen diferentes instrumentos y procedimientos útiles para la recopilación de datos. Como lo son pruebas, observaciones, entrevistas, análisis de contenido y cuestionarios. La Recolección de datos es un aspecto esencial importante de cualquier tipo de proyecto de investigación. Estas recopilaciones de datos imprecisos pueden afectar los resultados del estudio y, finalmente, dar lugar a resultados no válidos. Para la recolección de datos, es esencial que los datos recogidos deban ser imparciales y fiables. Existen diversidades de fuentes por cuales un investigador puede para recopilar datos, entre estas se tienen:

- Material existente-esto incluye los documentos de la época, documentos históricos y el registro estadístico oficial.
- Estudios Sociales por medio de horarios y el cuestionario

- Entrevistas
- La observación no participante-y los participantes

Por lo general, un investigador puede decidir por una o varias técnicas de recolección de datos. Aquí es indispensable reflexionar sobre los factores prácticos, incluidas las fuentes, el presupuesto, el nivel esperado de los errores, los plazos para la recolección de datos y la adecuación general de la investigación. De acuerdo a esto puede determinarse que para la presente investigación han sido utilizados diferentes técnicas de recopilación de datos. Lo cual sirvió de gran utilidad puesto que en relevancia con la información obtenida se obtuvieron favorables resultados. La información recopilada fue obtenida de manera directa puesto que se ha estado en constante revisión de documentos relacionados con el problema que se plantea en la presente información.

Es importante hacer mención que para obtener una buena información hay que seguir un orden cronológico, lo cual es necesario para la investigación, para la recolección de datos fueron tomadas en cuenta tres actividades que las mismas se encuentran vinculadas entre sí; primeramente se selecciono un instrumento, seguidamente se aplico dicho instrumento y por último se obtuvieron resultados favorables para la presente investigación. En cuanto al tipo de instrumento que el investigador pretende aplicar es el de la observación, a fin de tomar en cuenta el criterio de diferentes trabajos relacionados con la figura jurídica de la Inamovilidad Laboral.

Técnicas de presentación y análisis de datos

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojará será la indique las conclusiones a las cuales llega la investigación. Según Encinas (2000), El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuesta a las

interrogantes de la investigación. La interpretación, más que una operación distinta, es un aspecto especial del análisis su objetivo es buscar un significado más amplio a las respuestas mediante su trabazón con otros conocimientos disponibles que permitan la definición y clarificación de los conceptos y las relaciones entre éstos y los hechos materia de la investigación.

Fases Metodológicas

Fase I: Analizar el Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral. Se analizara el mencionado instrumento legal a fin de obtener información de gran relevancia en cuanto a la inamovilidad laboral, como se desarrolla este texto legal, y que dispone.

Fase II: Identificar las ventajas y las desventajas de la inamovilidad laboral para el patrono de una empresa. Luego de ser analizado la Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, se identificarán cuales son las ventajas y desventajas que de acuerdo a su análisis comprende el mencionado decreto a fin de determinar si esta beneficia o perjudica al patrono de una empresa tomando en cuenta diferentes factores como lo es la situación actual de país.

Fase III: Determinar los efectos jurídicos que genera la inamovilidad laboral actualmente para el patrono de una empresa. Haciendo una revisión exhaustiva de los instrumentos legales laborales vigentes y aplicables a la materia de inamovilidad laboral, y posteriormente identificando las ventajas y desventajas de la inamovilidad laboral para un patrono, se procederá a determinar cuáles son los efectos jurídicos que esta figura laboral trae consigo a fin de establecer posibles soluciones al problema que actualmente persiste y que a su vez está siendo desarrollado en la presente investigación.

CAPITULO V

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados

FASE I: Analizar del Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral. Luego de haber analizado con detenimiento el Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, se pudo determinar que existe una gran permanencia en el tiempo de la figura de la inamovilidad laboral dentro del gremio laboral de nuestro país, lo que esto ha traído consigo muchas consecuencias para el patrono de una empresa, deteriorándose la relación que puede existir entre este y un trabajador, muchos toman en cuenta la inamovilidad laboral como un perjuicio para la empresa, el trabajador y el patrono; puesto que se desvían con gran relevancia los deberes que tienen los trabajadores dentro de una empresa. El Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, es tomado en cuenta como una amplia garantía que el legislador le otorgo al trabajador sin tomar en cuenta las circunstancias que se puedan presentar, dejando al patrono en casi su totalidad atado de brazos a aquellas actitudes desfavorables para la empresa por parte de los trabajadores y trabajadoras y que a su vez las mismas no son contempladas dentro de la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras como posibles causas justificadas de despido. Para determinar esto se tomaron en cuenta distintos criterios de algunos patronos que brindaron su colaboración para darle una posible solución

a este problema, algunos criterios fueron amplios y otros reservados pero que a fin de cuentas fueron de gran importancia para el desarrollo de la presente investigación, todo esto para obtener favorables recomendaciones como aporte a la solución de este problema. En este punto de la investigación, se procedió a evaluar el carácter permanente de la inamovilidad laboral pues la misma se mantiene vigente hasta el año 2018, siendo esta una amplia garantía que el legislador le ofrece al trabajador sin tomar en cuenta las consecuencias que trae consigo para un patrono; se pudo determinar, la inamovilidad laboral no beneficia al patrono si no solo al trabajador, la inamovilidad laboral debe traer condiciones para el trabajador en defensa del patrono de acuerdo a las circunstancias que se presenten.

FASE II: Identificar las ventajas y las desventajas de la inamovilidad laboral para el patrono de una empresa. En lo referente al presente objetivo, se hace mención a las ventajas y desventajas identificadas dentro del Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral para el patrono de una empresa. Se sabe que la legislación laboral venezolana recoge diversos derechos y beneficios que tiene el trabajador, la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras desarrollan todos esos derechos inherentes a la persona que la Carta del estado venezolano establece, los determina y muestra diferentes figuras que se ven dentro de la legislación laboral; lo que es la relación entre patrono y trabajador es una figura de gran relevancia pues se sabe que ambos poseen derechos y deberes inherentes a una relación laboral, y que de acuerdo a la misma el trabajador se debe a las reglas de la empresa donde el mismo se desarrolla dentro del cargo que este tiene, algunos dichos trabajadores no cumple con exactitud las mencionadas reglas, valiéndose de sus derechos para en ocasiones descuidar sus deberes laborales, siendo unos estos derecho la Inamovilidad Laboral la cual es una figura jurídica dentro del Ordenamiento Jurídico que generan ventajas para algunas personas pero para otras no. De acuerdo a esto fueron revisadas distintas fuentes de información relacionadas con el tema mostrando la perspectivas que tiene el patrono referente a la figura de la Inamovilidad Laboral, lo que se pretendió con eso es cumplir con el

presente objetivo identificando esas ventajas y desventajas que el patrono visualiza con la aplicación de esta figura laboral vigente hasta el año 2018 a favor de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado, teniendo esto como posible consecuencia un quebranto entre la relación laboral que existe entre un patrono y un trabajador; posiblemente por las circunstancias que se presenten, las condiciones en que la empresa desarrolle su producción e incluso la tranquilidad del trabajador de no cumplir con su trabajo por estar investido de inamovilidad laboral. En esta fase de la investigación se cuestiono si solo el trabajador debe ser beneficiado por la inamovilidad laboral como actualmente se desarrolla esta figura, o si quizás el patrono debe ser beneficiado por la misma. Y en efecto los criterios tomados en cuenta establecen que esta figura laboral no debe beneficiar en su totalidad al trabajador, puesto que también el patrono se ve afectado por posibles actuaciones de los trabajadores, y que al favor del patrono son escasos los beneficios que para ellos se contemplan. Además la relación laboral torna ser de gran importancia dentro de la legislación laboral venezolana, puesto que es un vínculo que se desarrolla en la mayoría de los casos en que una empresa se encuentra ajustada a la Ley. La relación entre Patrono y Trabajador suele quebrantarse quizás por las situaciones que de acuerdo al presenten se desarrollen, los criterios tomados en cuenta reflejan los que es la tranquilidad del trabajador por gozar de inamovilidad laboral, no cumplen con sus deberes e incluso faltan a lo que son las normativas internas de un puesto de trabajo.

FASE III: Determinar los efectos jurídicos que genera la Inamovilidad Laboral actualmente para el patrono de una empresa. De acuerdo a este objetivo se obtuvieron resultados favorables para el cumplimiento del mismo, puesto que luego de analizar la legislación laboral vigente dentro del Estado venezolano, se pudo identificar las ventajas y desventajas que la Inamovilidad Laboral causa para un patrono, todo esto aunado con el propósito de establecer los posibles efectos jurídicos que esta figura laboral trae para un patrono, tomando en cuenta para esto lo que se conoce como la Situación País por lo que la mayoría de

las entidades laborales atraviesa actualmente, con esto ha desmejorado lo que es la producción y las posibilidades de trabajo para muchas personas; pero no todo recae en la situación del país, puesto que los trabajadores en diferentes casos, descuidan sus deberes laborales, muchos faltan a las jornadas de trabajo, o no las cumplen por completo, también existen los que alegan alguna enfermedad para así estar de reposo continuamente y así diferentes aspectos que engloban esta situación, todo esto es realizado con tranquilidad y sin preocupación porque son actitudes que no se encuentran dentro de los causales justificados de despido que la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras contemplan, pero que en su momento afectan total o parcialmente el desarrollo de una empresa, es donde el patrono decide prescindir del trabajador porque de acuerdo a su criterio este no cumple con su trabajo, lo que en muchos casos generan consecuencias para el patrono y la empresa, quedando este último atado de brazos porque no tiene como alegar o quizás comprobar que el trabajador incurrido en una falta, puesto que las posibles causas de despido no son tan amplias y las mismas no están a favor del patrono, y sumado eso la diversidad de derechos con los que cuenta el trabajador que para ser preciso versa sobre lo que es la inamovilidad laboral, esta es aquella figura que se desarrolla no permitiendo que ningún trabajador sea despedido, desmejorado y removido de su cargo salvo las disposiciones establecidas dentro de las leyes aplicables al ámbito laboral, que como se mencionó anteriormente no beneficia en todo al patrono.

Conclusiones

FASE I: De acuerdo al objetivo que se desarrolla en esta fase, el investigador concluye que el análisis realizado al Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral fue de gran importancia para el desarrollo de la presente investigación, se tomaron en cuenta diferentes aspectos del mismo, como lo es el tiempo vigencia que tiene este instrumento jurídico, y además la gran garantía que el cuerpo normativo le atribuye a los trabajadores y trabajadoras del estado venezolano: es indispensable hacer referencia que los derechos laborales

establecidos dentro de la carta magna y la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras han sido desarrollados de manera amplia por el legislador, otorgando este una gran libertad por así decirlo, al trabajador, el investigador concluye que este poder no debe ser tan amplio que dicho instrumento normativa debe ser reformulado en cuanto a la posición del patrono, el cual no cuenta con muchos mecanismo para hacer valer dicha posición , además tomando en cuenta la situación por la que un estado pueda atravesar que como se sabe pueden darse de manera inciertas.

FASE II: Identificar las ventajas y las desventajas de la inamovilidad laboral para el patrono de una empresa, fue el segundo objetivo que el investigador se planteo a la hora de desarrollar la presente investigación, todo esto con el propósito de darle continuidad a la misma y así cumplir con los demás objetivos que en el presente informe se plantean; de acuerdo a las ventajas y desventajas que fueron identificadas dentro de la legislación laboral venezolana previamente analizando el instrumento jurídico aplicable a la inamovilidad laboral, se puede concluir que en la mayoría de los casos el patrono de una empresa se encuentra atado de brazos a la hora de realizar un despido injustificado a un trabajador que no cumple con su trabajo, no respeta la normativa interna de la identidad laboral y que a su vez se encuentra tranquilo porque el mismo goza de inamovilidad laboral; también puede darse el caso que el despido de un trabajador para la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras sea algo absurdo, simplemente porque el mismo no se encuentra establecido dentro de los tipos de despido que este cuerpo normativo establece, pero que a su vez perjudica y afecta al patrono de una empresa, y en la mayoría de los casos a la empresa como tal; la situación del país no se escapa de la realidad puesto muchas personas se encuentran en una cuerda floja en su puesto de trabajo porque se desconoce si la empresa pudiese mantenerse operativa o simplemente cerrar sus puertas, todo esto de acuerdo a su producción y el descenso que están tenga por escases de materia prima; lo que el patrono ve coherente para reducir personal pero se encuentra atado de brazos por la prohibición de despidos, traslados, o desmejoras de un trabajador por la inamovilidad laboral que estos goza,

y cuando se da el caso de despedir al trabajador comienzan los establecidos procesos judiciales en contra de la empresa a fin de que a el trabajador se le garanticen sus derechos.

FASE III: En el mismo orden de ideas, de acuerdo a este punto de la investigación, donde el investigador pretende mediante el objetivo específico que versa sobre la Determinación de los efectos jurídicos que genera la Inamovilidad Laboral actualmente para el patrono de una empresa, el investigador puede concluir que la inamovilidad laboral es una figura jurídica de gran relevancia puesto que su texto normativa desarrolla de manera directa lo establecido en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela y las demás leyes laborales que de esta se desarrollan, pero el problema suscita en la vigencia de la inamovilidad laboral y su instrumento jurídico, puesto que la misma tendrá vigencia hasta el año 2018 quedando el patrono prácticamente en el aire de acuerdo a la situación que muchas empresas atraviesan actualmente, y que por ende no pueden mantener un operativo un personal y por ello realizan una reducción de personal o en su defecto una revisión de aquellos trabajadores que no cumplen con sus deberes laborales, todo esto con el fin de no cerrar las puertas de las empresas, los efectos jurídicos de acuerdo al criterio del investigador suelen ser de gran importancia, puesto que es un problema que no solo perjudica a unos o dos patronos si no a varios quedando estos en ocasiones sin nada que hacer para no ir contra de lo establecido en los instrumentos jurídicos aplicables al ámbito laboral.

Recomendaciones

Para el investigador es de gran relevancia la realización de la presente investigación, a fin de poder darle solución a una problemática que ya previamente identificada está afectando la relación entre un patrono y los trabajadores y trabajadoras, todo esto de acuerdo con diferentes estrategias que siendo implementadas mediante instrumentos normativos benefician a una parte de la sociedad y a otra parte lo que hace es perjudicarla, todo esto sin dejar por fuera la

situación por la que a través de la mayoría de los venezolanos actualmente; siguiendo el mismo orden de ideas los objetivos planteados fueron logrados, precisando la información adquirida y analizando de manera exhaustiva a fin de realizar una favorable investigación y que ha servido de gran apoyo a otros investigadores; ahora bien luego de haber analizado los instrumentos legales aplicables a la materia laboral dentro del estado venezolano, y posteriormente identificando esas ventajas y desventajas que dicho instrumento legal trae consigo para un patrono, pudo diferenciarse esos efectos que la figura de la Inamovilidad Laboral trae para un patrono. A continuación el investigador establecerá las recomendaciones que a su criterio son pertinentes para la solución de este problema, las recomendaciones son las siguientes:

1. Se sugiere realizar una revisión de lo que es el Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral.
2. Luego de hacer la revisión del Decreto con Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, establecer los beneficios para las partes de una relación laboral es decir, el vínculo que existe entre un patrono y los trabajadores y trabajadoras.
3. Establecer condiciones para un trabajador que goce de inamovilidad laboral es decir, que este derecho no sea tan amplio para los trabajadores y trabajadoras.
4. Se sabe que cualquier persona tiene derecho a la defensa y al debido proceso, pero en el ámbito laboral deberían de modificarse los procedimientos que pueden interponerse en contra de un patrono a fin de que este tenga diferentes medios de defensa.
5. Evaluar las posibles circunstancias que puedan presentarse dentro del estado venezolano a fin de que no sean vulnerados los derechos del patrono y los trabajadores y trabajadoras, antes de dictar un instrumento legal.

6. Evaluar el tiempo de vigencia de la Inamovilidad Laboral, que el mismo no sea tan extenso y examinar las condiciones en que las empresas se puedan encontrar para mantener operativo un personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bases Normativas

- *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.*
Gaceta oficial extraordinaria No. 5.908 de fecha 12 de Febrero del año 2009.
- *Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.*
Gaceta Oficial No. 6.147, Decreto No.8.938 de fecha 30 de abril del año 2012.
- *Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral.*
Gaceta oficial No.6.207, Decreto No. 2.158 de fecha 28 de diciembre del año 2015.

Fuentes Electrónicas

- *Efectos Generados para el Patrono por la Orden de Reenganche en el Procedimiento de Inamovilidad Laboral Previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. De Abinazar Máyela en el mes de Noviembre del año 2012.* Ubicado en:
<https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/tesis-completa1.pdf>.
- *Análisis de la Inamovilidad Laboral en cuanto a la aplicación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores. De Arciniega Ana en el mes de Enero del año 2013.* Ubicado en:
<https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/tesis-de-grado-164.pdf>.

- ***La Inamovilidad Laboral como Política del Estado Venezolano y su Impacto en los Actores Laborales según la Normativa Legal vigente: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. De Navarro Mercedes del mes de Febrero del año 2015.*** Ubicado en:
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1947/mnavarro.pdf?sequence=1>.

- ***Teoría de lo Esencial en la Relación de Trabajo de Lazo Erick del 03 de Octubre del año 2013.*** Ubicado en:
<https://prezi.com/-cyd9-rxdq9s/teoria-de-la-relacion-laboral/.ç>.

- ***Teoría Conductista. De Jennifer Rey en fecha 31 de Marzo del año 2013.***
 Ubicado en:
<http://teoriasimportantes.blogspot.com/2013/03/teoria-conductista.html>.

- ***Teoría X y teoría Y de Douglas Mc Gregor. De Carlos López en fecha 11 de Julio del año 2009.*** Ubicado en:
<http://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>.

- ***Diseño Documental de Guerrero Sandra del 04 de Febrero del año 2015.***
 Ubicado en:
http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html.