



Cuestiones Jurídicas

ISSN: 1856-6073

cuestionesjuridicas@uru.edu

Universidad Rafael Urdaneta

Venezuela

Marín Boscan, Francisco Javier
La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT
Cuestiones Jurídicas, vol. IX, núm. 2, julio-diciembre, 2015, pp. 11-27
Universidad Rafael Urdaneta
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127546588002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT

Francisco Javier Marín Boscan**

Resumen

El propósito es considerar en la LOTTT aspectos de la Estabilidad Laboral y sus procedimientos. En ese sentido, se analiza sobre la Estabilidad como derecho de los trabajadores, nociones, beneficiarios y sus clases. Igualmente la inamovilidad por decreto y el despido. De manera fundamental, son estudiados los procedimientos de estabilidad laboral. Se constata: la LOTTT define como regla la estabilidad absoluta y regula todos los procedimientos; en el procedimiento judicial se resquebraja la necesaria igualdad procesal de las partes, cuando se dispone un lapso mayor para los trabajadores, a los fines de su comparecencia. Es una investigación documental sustentada en el método analítico.

Palabras Clave: Estabilidad, Inamovilidad, LOTTT, Procedimientos de Estabilidad Laboral

*Recepción: 27-02-2015

Aceptación: 18-3-16

***Abogado. Magister Scientiarum en Filosofía (LUZ). Politólogo, abogado y profesor de la Universidad Rafael Urdaneta. Profesor de la Universidad del Zulia de la Escuela de Ciencias Políticas.

Job stability: aspects and procedures in the LOTTT

Abstract

The purpose is to consider aspects of the LOTTT Labor Stability and procedures. In that sense, it is analyzed on the Stability and workers' rights, notions, beneficiaries and their classes. Similarly tenure and dismissal by decree. Fundamentally, they are studied job security procedures. The following is stated: the rule LOTTT defined as absolute stability and regulates all procedures; in the judicial process stability necessary procedural equality of the parties crumbles when a longer period is available for workers, for the purpose of his appearance before the body. This is a documentary research supported by the analytical method.

Keywords: Stability, Dismissals, LOTTT, Procedures Labor Stability.

Introducción

La Estabilidad es un derecho fundamental de los trabajadores, que le garantiza su permanencia en el empleo. Dada su importancia, en Venezuela está regulada a partir de la Constitución en normas derivadas, a saber: la Ley del Trabajo, su reglamento y otras normas.

A los fines de resolver las situaciones en que este derecho ha podido estar vulnerado, en el país han existido desde Comisiones Tripartitas (regidas por la Ley Contra Despidos Injustificados), vinculadas al Ministerio con competencia en materia del trabajo, hasta Tribunales especializados y no especializados en la materia laboral. A partir de la vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), desde agosto de 2003, solo son competentes los Tribunales del Trabajo. Aunque si se trata de la circunstancia de un trabajador que goza de fuero sindical o de inamovilidad, o sea, situaciones de estabilidad absoluta, corresponde conocer a las Inspectorías del Trabajo.

En este trabajo, nos abocaremos a considerar la regulación de la Estabilidad, a partir de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), con vigencia desde mayo de 2012, haciendo algunas comparaciones con lo antes previsto en la legislación.

Destacamos que la LOTTT estableció en su Disposición Derogatoria Primera, la supresión de los artículos 187 al 192 de la LOPT, relacionados al procedimiento judicial de estabilidad, para ser regulado por aquella, en sus artículos 89 al 91. Aquí se evidencia una falla de técnica legislativa, ya que mediante un Decreto-Ley (la LOTTT) fue reformada la LOPT.

Estamos en presencia de una institución trascendental del Derecho del Trabajo, que como hemos indicado y analizaremos, comprende aspectos tanto sustantivos como procedimentales.

1. La Estabilidad como derecho a los trabajadores

1.1 Nociones doctrinal y normativa

En su sentido más amplio, la estabilidad es uno de los elementos de la relación de trabajo, que se suma a la prestación de servicios, a la remuneración y a la dependencia o subordinación; al encontrarse el sujeto que labora en circunstancias que definan su permanencia en el servicio, sea en el sector público o privado.

Alfonzo-Guzmán (1985: T. 1, 611) define la Estabilidad 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 en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña

La Estabilidad Laboral es reconocida por la Carta Fundamental, al establecer: “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” (Art. 93).

También la Ley del Trabajo, dispone:

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” (Art. 85 LOTTT).

A su vez se enfatiza sobre la garantía de estabilidad (Art. 86 LOTTT).

Visto el contenido de las disposiciones correspondientes, tanto constitucional como legales, compartimos el criterio de Aguilar (2014:67), quien afirma: “la LOTTT no se ajusta al mandato Constitucional del artículo 93” y argumenta que esta última no consagra una fórmula de estabilidad absoluta, si no que distingue entre los despidos nulos y los despidos injustificados, y que deben ser limitados por el legislador.

Por su parte, la Ley del Estatuto de la Función Pública establece sobre la estabilidad, entre los derechos exclusivos de los funcionarios públicos de carrera, y por tal razón, estos solo podrán ser retirados del servicio, por las causales contempladas en la Ley (Art. 30).

1.2. Trabajadores Amparados

La LOTTT en atención a la naturaleza de la relación de trabajo (a tiempo indeterminado, tiempo determinado o para una obra determinada), enumera en su artículo 87, a los trabajadores que gozan de este derecho a la estabilidad. En este sentido, hay que considerar lo siguiente:

- a) Trabajadores por tiempo indeterminado, a partir del primer mes de prestación de servicios;
- b) Trabajadores por tiempo determinado, mientras no esté vencido el termino del contrato;
- c) Trabajadores para una obra determinada, hasta la conclusión de las tareas correspondientes.

De manera expresa, en la última parte de la norma en consideración, queda previsto que los trabajadores de dirección, no estarán amparados por estabilidad.

1.3. Clases de Estabilidad

El derecho de permanencia en el empleo presenta básicamente dos modalidades, atendiendo a la condición del trabajador, a saber:

1.3.1. Estabilidad Absoluta o propiamente dicha

Esta clase de estabilidad origina a favor del sujeto que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador, sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción. La Estabilidad Absoluta está estrechamente relacionada con el llamado “fuero sindical” y la “inamovilidad”, referidos en el artículo 418 LOTTT.

La LOTT parece identificar el fuero sindical con la inamovilidad laboral (Art. 418), lo que técnicamente es impropio, aunque luego determina cuales trabajadores gozarán de fuero sindical (Art. 419) y los que están protegidos por inamovilidad (Art. 420), diferenciando así. De esta manera, queda en evidencia que el fuero sindical y la inamovilidad tienen en común una prerrogativa, definida por la necesaria calificación previa que debe hacer el Inspector del Trabajo, lo que en sustancia define aspectos comunes o similares, pero en el fondo la inamovilidad no se asocia con el fuero sindical, como se desprende al conocer sobre los trabajadores que están protegidos por aquella.

En este sentido, gozan de fuero sindical los trabajadores frente a circunstancias como: solicitud de registro de organización sindical; adhesión a alguna solicitud de esa índole; un número determinado de integrantes de la junta directiva de la organización sindical, en atención al número de trabajadores de la empresa (llamada en la LOTT “entidad de trabajo”); los trabajadores frente a un proceso eleccionario en su sitio de trabajo; los postulados a cargos sindicales; y los trabajadores en un trámite de negociación de convención colectiva (incluyendo la negociación centralizada mediante la reunión normativa laboral –RNL-) y aquellos que ejerzan el derecho de huelga.

Por otro lado, están protegidos por inamovilidad, los trabajadores siguientes: las trabajadoras en estado de gravidez; los trabajadores “pareja” de las anteriores; los que adopten a niños menores de tres años; los que tienen hijos con alguna discapacidad o enfermedad muy limitante; los trabajadores durante la suspensión de la relación de trabajo (situaciones del Art. 72 LOTT) y en otros casos normativos (aquí cabe la inamovilidad por Decreto, aplicada de manera continua desde 2002).

Queda establecido, que este fuero tiene carácter temporal, y así en muchos casos la inamovilidad. Destacamos que la inamovilidad tiene carácter permanente en casos como el de trabajadores con hijos que presenten alguna enfermedad o discapacidad, que les impida o dificulte valerse por sí mismos (Art. 347 LOTT).

En la LOTT están previstas sanciones en esta materia, a saber: 1) infracción a la inamovilidad laboral (Art. 531), que se traduce en multa para el empleador que no cumpla con el trámite previo a la calificación de despido de los trabajadores amparados por aquella; 2) arresto al empleador en las personas que identifica (Art. 538), por varias causas: a) desacato de la orden de reenganche (administrativa o judicial, según sea el caso), b) violación

del derecho a huelga y c) incumplimiento u obstrucción de la ejecución de decisiones emanadas de las autoridades administrativas del trabajo.

En cuanto a lo anterior, al estudiar los aspectos penales y procesales de la LOTTT, Rosell (2013: 79) destaca que en este caso “se viola el principio de la reserva legal del Poder Legislativo para tipificar las conductas que se consideran delito” siendo los autores de esta violación flagrante de disposiciones constitucionales, los tres órganos de mayor relevancia del Estado Venezolano, a decir del autor y confirmación de nuestra parte.

En la norma 538 de la LOTTT, son violados los principios penales siguientes: a) de tipificación estricta, b) de lesividad, c) de proporcionalidad, d) de Derecho Penal del acto y e) de responsabilidad subjetiva (Rosell, 2013).

En todo caso, ese carácter punitivo en estas normas, no ha sido obstáculo para la constante violación de este derecho, tanto de parte de empleadores públicos como privados, y por el contrario, el abarrotamiento de causas pendientes de trámite y decisión en las Inspectorías del Trabajo es cada vez mayor.

1.3.2. Estabilidad Relativa o impropia

Esta estabilidad tan solo genera a favor del trabajador, el derecho a una indemnización cuando es retirado o despedido por causa imputable a su empleador. Se trata de la clase de estabilidad general aplicable antes de la vigencia de la LOTTT, siendo posible persistir en el despido mediante un pago indemnizatorio.

Por otro lado, está la Estabilidad Especial o *sui generis*, como refiere García Vara (1995). la cual era reconocida a los trabajadores de la Industria Petrolera Nacional, con fundamento legal (Ley que Reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos -Art. 24-, derogada por la Ley Orgánica de Hidrocarburos -Art. 32-) y convencional (prevista en las distintas Convenciones Colectivas Petroleras). Además contó con interpretaciones jurisprudenciales, orientadas a garantizarla, pero a raíz del llamado “Paro Petrolero” de fines de 2002 y comienzo de 2003, surgió un nuevo criterio (sentencia de fecha 29-05-2003 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia), donde se estableció que a tales trabajadores aplica el régimen de estabilidad relativa. A partir del “Paro Petrolero”, se registraron despidos masivos y arbitrarios, lo que ha sido constatado en informes del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004).

Hasta la entrada en vigencia de la LOTTT (mayo 2012), no había duda que la Estabilidad Relativa constituía el régimen general aplicable a los trabajadores (dependientes, no por cuenta propia). Actualmente como se observará más adelante, a primera vista, no aparece posible la indemnización sustitutiva dentro del procedimiento correspondiente, porque procede necesariamente el reenganche o pago de salarios caídos (Art. 91 LOTTT).

Aunque es importante destacar la factibilidad del pago de una indemnización, cuando el trabajador manifieste su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche (Art. 92 LOTTT), situación en la cual el empleador deberá pagarle el equivalente al monto que le corresponde por las prestaciones sociales, lo que en la práctica se identifica como un pago doble. También la situación de pago de indemnización para evitar el procedimiento o dar por terminado el que se encuentre en curso (Art. 93 LOTTT).

Con base a todo lo anterior, aun cuando no se presenta con la mayor claridad en la LOTTT, la Estabilidad Absoluta pasa a ser la regla en el sistema de relaciones de trabajo en Venezuela, lo que se enfatiza, quizá con fines populistas, con la emisión de los Decretos de Inamovilidad, que al no definir un límite de salario, y considerar tan solo un (1) mes de antigüedad en el servicio, benefician la gran mayoría de los trabajadores en el país, con pequeñas excepciones.

Quizá resulte mejor apreciar que “es una estabilidad absoluta frente al empleador y relativa para el trabajador, quien tiene como opción recibir la indemnización prevista en la ley voluntariamente, cuando es objeto de un despido injustificado, o recuperar su empleo”. Y en todo caso, “pareciera un sistema más beneficioso para los trabajadores, pues su permanencia en el trabajo depende de su conducta correcta únicamente y no del libre albedrío de su empleador” (Bontes, 2013: 56).

2. La Inamovilidad por Decreto:

De inicio destacamos que con la vigencia de la LOTTT (2012), no tiene sentido decretar la inamovilidad, como se hace de manera continua desde 2002. La orientación de la LOTTT como se ha planteado, define la estabilidad absoluta como nueva regla en el sistema de relaciones de trabajo en Venezuela, lo que implica a su vez inamovilidad, en consecuencia al seguir dictando los Decretos que establecen sobre ésta, lo que se hace es ratificar o enfatizar lo que está definido ya.

En este sentido, compartimos el criterio de Garay (2009: 249), quien afirma: “El fin que persigue (el Decreto) no se logra a cabalidad pues si el empresario carece de libertad para despedir, se frenará de tomar nuevos trabajadores, con lo cual continuará el desempleo”. Y es que la realidad indica, que con el conocimiento que tienen los trabajadores sobre el efecto de la inamovilidad, junto a todas las prebendas que les reconoce la LOTT, prácticamente se promueve el ausentismo laboral, y en definitiva, queda en juego la eficiencia de la empresa y la productividad como tal.

El último decreto en este sentido, fue dictado en fecha 30 de diciembre de 2014 (Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.168), y tendrá vigencia durante todo el 2015.

3. El Despido como Causa de Terminación de la Relación de Trabajo:

3.1. Noción

El Despido es una causa de terminación o extinción de la relación de trabajo, por razones ajenas a la voluntad del trabajador. Esto tiene fundamento normativo en la LOTT (Encabezamiento Art. 77) y en el Reglamento de la LOT (Art. 35, letra a).

Como referimos, por mandato constitucional (Art. 93 CN) la Ley debe limitar toda forma de despido no justificado, y queda previsto que los despidos contrarios a la Constitución son nulos. Por su parte, la LOTT lo comprende entre las causas de terminación de la relación de trabajo (Art. 76), precisando sus clases (Art. 77) y las causas justificadas de despido (Art. 79). Como vemos, esta institución no ha sufrido cambio de denominación en la LOTT.

El Despido es la razón más frecuente para finalizar la relación laboral, al menos en Venezuela, donde aún frente a decretos que han establecido desde hace más de doce (12) años la inamovilidad, esto no ha puesto coto a esta medida, tanto de parte de empleadores del sector privado, como de los del sector público.

3.2. Clases

Tomando en cuenta las circunstancias del Despido, pueden establecer sus clases, a saber:

3.2.1. Justificado

Esta clase de despido tiene lugar, cuando el trabajador incurre en incumplimiento de sus obligaciones, con base a lo establecido en la Ley (Art. 80 LOTT). Es muy importante en este sentido, destacar lo relativo a la convalidación de faltas (Art. 82).

3.2.2. Injustificado

Es la clase de despido más común, que se produce cuando el trabajador es retirado sin causa o razón que lo justifique o fundamente, después de un (1) mes de antigüedad en el servicio.

Están también dentro de la tipología, el Despido Masivo y el Despido Indirecto. Donde el primero, atiende a circunstancias relacionadas con el número de trabajadores afectados en proporción a la cantidad de trabajadores de la empresa (Art. 95 LOTT), y en el caso del Despido Indirecto, este opera cuando se registran los supuestos legales (letra j del artículo 80 LOTT), y si bien no significa que directamente ponga término a la relación de trabajo, puede servir de fundamento para un retiro justificado de parte del trabajador afectado.

3.3. Efectos

Como el despido produce la terminación o extinción de la relación de trabajo, según la circunstancia de que se trate, podría dar lugar a indemnización a favor del trabajador (Art. 92 LOTT), e incluso comprender reparación por el daño civil y/o moral que se ocasionare. Igualmente, de parte del empleador, podría haber lugar a solicitar un resarcimiento civil, cuando la causa justificada para despido implique una lesión a su patrimonio.

4. Los Procedimientos de Estabilidad Laboral

Antes de asumir el desarrollo correspondiente, hacemos la salvedad que no adoptamos en sentido amplio la terminología de "Calificación de Despido" para identificar todos los procedimientos, ya que de esa manera no comprendería la situación de "autorización", que puede ser requerida del Inspector, ante la estabilidad absoluta o la inamovilidad del trabajador, ya que en esta circunstancia se trataría de "Calificación para Despido".

Destacamos que en atención a la clase de estabilidad, corresponde la actuación de órganos laborales determinados, correspondiendo a las Inspectorías del Trabajo, ante la Estabilidad Absoluta, y a los Tribunales del

Trabajo en casos de Estabilidad Relativa. Dado a que en razón de la clase de estabilidad preponderante según la LOTT, y ratificada por los Decretos de Inamovilidad, la gran mayoría de los trabajadores gozan de Estabilidad Absoluta, es ante las Inspectorías del Trabajo, que se proponen y cursa la mayoría de los procedimientos en la materia.

En atención al punto previo planteado en el inicio de este capítulo, actualmente la LOTT comprende la regulación de todos los procedimientos en materia de estabilidad. Desde la vigencia de la LOPT y hasta 2012, esta tuvo aplicación al procedimiento judicial. Hacemos constar que existe una propuesta no comunicada de manera oficial, sobre reforma de la LOPT, donde consta la intención de restablecer esto, o sea que se contemple de nuevo en la LOPT la regulación del procedimiento judicial de estabilidad. En este sentido, entre especialistas del área circuló en diciembre de 2014 un documento identificado como “Segundo Borrador de la Propuesta de Reforma de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo elaborado por la Coordinación Laboral Nacional conjuntamente con las 37 Coordinaciones Laborales Regionales”.

Visto lo anterior, haremos un recorrido por estos procedimientos especiales, atendiendo a las fases o momentos del proceso (introducción, instrucción y decisión-ejecución), incluso en los procedimientos administrativos, considerados cuasi jurisdiccionales. Esto de la manera siguiente:

4.1. Procedimiento Judicial (Estabilidad Relativa) (Procedimiento de Calificación de Despido). Arts. 89 al 93 LOTT.

La LOTT (Art. 88) contempla como procedimiento aplicable en este sentido, el previsto en esta y en la LOPT, ha de entenderse la aplicación supletoria del procedimiento ordinario del trabajo previsto en aquella. En este sentido, tenemos:

4.1.1. Introducción: la Participación (Art. 89 LOTT)

En un lapso de cinco (5) días hábiles siguientes al despido de un trabajador que goce de estabilidad laboral, el empleador deberá participar o informar al Juez de Primera Instancia (de la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución) de la jurisdicción, comunicando sobre la justificación de aquel.

Por su parte, el trabajador despedido, podrá acudir por ante el referido funcionario judicial, en caso de no estar conforme con lo planteado, en el lapso de diez (10) días hábiles. Ante el Juez el trabajador podrá solicitar la calificación del despido y el consecuente pago de salarios caídos.

De antemano destacamos la desigualdad procesal planteada, generada en la LOTTT, ya que el trabajador cuenta con el doble del tiempo, a los fines de esta etapa procesal. Una modificación en ese sentido, que se tradujo en la ampliación del lapso de cinco (5) días hábiles, ha debido registrarse para ambas partes.

Esto lleva a establecer, junto a otros aspectos, sobre “un marcado desequilibrio en los procedimientos de inamovilidad, en perjuicio del patrono...” (Villasmil Briceño, 2012: 151).

Para unos y otros, tiene un efecto gravoso el no concurrir ante el órgano jurisdiccional en la oportunidad legal. En el caso del empleador, se traduce en un reconocimiento a que el despido no fue justificado, y en el caso del trabajador, no podría proponer su reincorporación y reenganche, con el consecuente pago de salarios caídos, tan solo el reclamo de sus derechos como trabajador no satisfechos.

Se deduce, que alguna decisión relacionada con la incomparecencia del trabajador u otra, la asumiría el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

Para este efecto, no está prevista otra regulación, por lo que aplica la LOPT a los fines de la comparecencia.

4.1.2. Instrucción

En cuanto a la instrucción, de manera expresa no hay alguna regulación, por lo que aplica la LOPT para todos los fines de probatorios (medios de prueba y su sustanciación –la promoción y evacuación-).

4.1.3. Decisión y Ejecución

Está previsto que el Juez de Juicio deberá decidir de manera oral sobre el fondo de la causa (ha de entenderse dentro de la audiencia de juicio) y pronunciarse sobre la solicitud de reenganche y el pago de salarios caídos (Art. 90).

No es recurrible en casación la decisión emanada del Juez Superior del Trabajo, en el procedimiento en cuestión (Art. 88 LOTTT). Esto a los fines de evitar mayor dilación, y garantizar una oportuna ejecución.

La ejecución está definida en la misma LOTTT (Art. 91), comprendiendo en caso de la procedencia de la solicitud, la reincorporación o reenganche y el pago de salarios caídos hasta su fecha efectiva. Queda prevista la opción de ejecución voluntaria, incluso la forzosa, comprendiendo embargo de bienes.

También aparece establecido, ante la negativa de cumplimiento de la orden de reenganche, la práctica de un delito, para el que prevé la Ley su sanción (Última parte del Art. 91 LOTTT). Esto evidentemente es inconstitucional, por cuanto no puede haber delito sin Ley (en este caso formal) que lo establezca. Retomamos en este sentido, las ideas consideradas con base a Rosell.

4.2. Procedimientos Administrativos (Estabilidad Absoluta)

Para este fin, la LOTTT (Art. 421) refiere sobre la igualdad de los procedimientos para solicitar la calificación de faltas o para la protección del fuero sindical, aplicables también a los trabajadores que gocen de inamovilidad. Al efecto los atenderemos así:

4.2.1. Procedimiento de Calificación de Faltas (Procedimiento de Calificación para Despido). Arts. 422 al 424 LOTTT

4.2.1.1. Introducción: la Solicitud de Autorización del Despido, Traslado o Modificación de Condiciones.

Esta solicitud podrá ser propuesta por el empleador ante la Inspectoría del Trabajo, en un plazo no mayor de treinta (30) días, contra el trabajador que goce de fuero sindical o de inamovilidad, fundamentada en una falta para justificar su despido, traslado o modificación de condiciones de trabajo (Encabezamiento Art. 422 LOTTT).

El escrito correspondiente a la solicitud, debe comprender los datos del solicitante y del trabajador contra el cual se procede (numeral 1).

El Inspector del Trabajo deberá darle curso a la solicitud, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, y dispondrá sobre la comparecencia del trabajador, previa notificación, para el segunda día hábil siguiente. En esa oportunidad tendrá lugar la contestación, y habrá exhorto para conciliar (numeral 2).

En cuanto a la comparecencia del trabajador, por mandato legal tendrá aplicación supletoria la LOPT (Penúltimo Aparte).

La incomparecencia del empleador a ese acto, se entenderá como desistimiento (numeral 2) y la inasistencia del trabajador se considerará como rechazo de las causales invocadas en la solicitud (numeral 3).

Medida cautelar: está prevista como una excepción a la solicitud de calificación previa (Art. 423). Es la posibilidad que el empleador sea autorizado para mantener separado al trabajador de su puesto de trabajo, ante

circunstancias en las que este ponga en peligro la seguridad de personas o de las instalaciones o bienes de la empresa. Esta separación inicialmente podría asumirse por un tiempo no mayor de 48 horas, y podría mantenerse hasta tanto se resuelva la calificación de despido. El trabajador durante este tiempo tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

4.2.1.2. Instrucción

Si no hay lugar a conciliación y en consecuencia a la terminación del procedimiento, será abierta una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para la promoción de pruebas, y el tiempo restante (5 días hábiles), para su evacuación o desahogo (numeral 3).

En este procedimiento aplicaran todas los medios de prueba previstos en la LOPT, por remisión de la LOTTT (numeral 3)

4.2.1.3. Decisión y Ejecución

Concluida la etapa probatoria, las partes deberán presentar sus conclusiones en dos días hábiles (numeral 4). Seguido a aquello, el Inspector del Trabajo cuenta con un lapso máximo de diez (10) días hábiles para decidir (numeral 5).

No hay lugar a apelación contra la decisión del Inspector, y queda abierta la opción del Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunales del Trabajo competentes (Ultimo Aparte).

La ejecución correspondiente, se entiende estará en función al alcance de la decisión. Si la solicitud es declarada sin lugar, no procederá lo requerido, pero si tiene lugar la solicitud, podría implicar el despido del trabajador, su traslado o la modificación de sus condiciones de trabajo, según sea el caso.

Dispone la LOTTT (Art. 424) que si se produce el despido durante el procedimiento, este debería suspenderse hasta tanto se verifique el reenganche.

4.2.2. Procedimiento para la Protección del Fuero Sindical (Procedimiento de Calificación de Despido). Art. 425 LOTTT.

4.2.2.1. Introducción: la Solicitud para el Reenganche y Restitución de Derechos

En esta circunstancia, el accionante es el trabajador que goza de fuero sindical o de inamovilidad laboral, y ha sido despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo. En un plazo de treinta (30) días continuos este deberá interponer denuncia ante la Inspectoría del Trabajo, a los fines de solicitar la restitución de la situación jurídica infringida (por despido u otros), así como para el pago de los salarios caídos.

El escrito correspondiente debe cumplir las exigencias previstas en la Ley (numeral 1, Art. 425 LOTTT).

El Inspector del Trabajo debe examinar la denuncia y solicitud presentadas, resolviendo sobre su admisión, así como la verificación de la prerrogativa del fuero sindical o la inamovilidad de parte del denunciante-solicitante y la presunción de laboralidad. Cumplido aquello, la autoridad administrativa del trabajo ordenara la restitución de la situación jurídica infringida, con el pago de los salarios dejados de percibir (numeral 2). En ese sentido, mediante traslado inmediato a la empresa, hará efectivo lo anterior (numeral 3).

Si existiere deficiencia en la solicitud o sus anexos, le será requerido al trabajador subsane (numeral 2).

La ausencia o negativa del patrono a comparecer para algún acto previsto, dará como válidas las declaraciones del trabajador afectado (numeral 4)

4.2.2.2. Instrucción

Tendrá lugar una articulación probatoria de ocho (8) días (de los cuales 3 para la promoción y 5 para evacuación), en caso que el Inspector considere sea necesaria para comprobar la existencia de la relación de trabajo (numeral 7). Para algún otro efecto, tendría aplicación supletoria la LOPT.

4.2.2.3. Decisión y Ejecución

Concluida la etapa probatoria, en un lapso de ocho (8) días el Inspector decidirá sobre el reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida (numeral 7). Esta decisión no será apelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales (numeral 8).

Podría proponerse el recurso contencioso administrativo de nulidad contra aquella decisión, pero a este no se le dará curso, cuando en caso de reenganche no se le haya dado cumplimiento a la medida (numeral 9).

Como fue descrito, podría haber lugar a una ejecución en el momento inicial del procedimiento, cuando surge debidamente comprobada la existencia de la relación de trabajo y la circunstancia del hecho. De otra manera, desarrollada la etapa probatoria, y emitida la decisión, la ejecución, al igual que en el caso anterior, estará en función a la naturaleza de la decisión.

El impedimento u obstáculo de parte del empleador, a los fines de la ejecución de la decisión correspondiente, permitirá al Inspector requerir el apoyo de las fuerzas del orden público (numeral 5), y si esto persistiere, será considerado flagrancia, y el empleador podrá ser puesto a la orden del Ministerio Publico, para su presentación ante los tribunales (numeral 6).

Conclusiones

La nueva Ley del Trabajo, la LOTTT, modifica la noción de Estabilidad, definiendo a la estabilidad absoluta como regla en el sistema de relaciones de trabajo en Venezuela. Por su parte, la misma Ley deroga las disposiciones de la LOPT, que regulan el procedimiento judicial, y establece normas en ese sentido.

Los Decretos sobre Inamovilidad Laboral no lucen útiles, en un país donde prevalece la estabilidad absoluta.

La estabilidad absoluta relacionada con el fuero sindical, es similar en cuanto a sus efectos a la inamovilidad, aunque la diferencia entre unos y otros radica en la condición de los sujetos beneficiarios.

En el procedimiento judicial de estabilidad se resquebraja la necesaria igualdad procesal de las partes, cuando se dispone un lapso mayor para los trabajadores a los fines de su comparecencia ante el órgano. Esto es a partir de la vigencia de la LOTTT.

Es muy importante la consideración que hace Rosell, en cuanto al alcance del artículo 538 de la LOTTT, que dispone sobre la sanción de arresto por desacato de la orden del Inspector, para reenganche del trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral, ya que al estudiar los aspectos penales y procesales, destaca que en este caso se viola el principio de la reserva legal.

Referencias Bibliográficas

ALFONZO GUZMAN, Rafael. 2001. Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Tipografía Melvin. Caracas.

ALFONZO GUZMAN, Rafael. 1985. Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. Ediciones Libra. Caracas.

ASAMBLEA NACIONAL. 2002. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial No. 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL. 2006. Ley Orgánica de Hidrocarburos. Gaceta Oficial No. 38.493 de fecha 4 de agosto de 2006.

ASAMBLEA NACIONAL. 2008. Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial No. 37.522 de 6 de septiembre de 2002.

BONTES CALDERON, Irma. 2013. Régimen de Estabilidad previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) publicado en Libro: Jornadas LOTTT Evaluación del primer año de vigencia. Coordinado por Magaly Vásquez. Publicaciones UCAB. Caracas.

COMISION LEGISLATIVA NACIONAL. 1999. Constitución. Gaceta Oficial No. 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. 1975. Ley Orgánica que Reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 1769 de fecha 29 de agosto de 1975.

CONGRESO DE LA REPUBLICA. 1974. Ley Contra Despidos Injustificados, Gaceta Oficial No. 30468 de fecha 8 de agosto de 1974.

GARAY, Juan y GARAY, Miren. 2012. Ley del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras): Comentada y con Casos Prácticos. Ediciones Juan Garay. Caracas.

GARCIA VARA, Juan. 1995. Estabilidad Laboral en Venezuela. Ediciones Pierre Tapia. Caracas.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO. 2013. Memoria, en la Web: http://www.mpppst.gob.ve/mpppst/wp-content/themes/minpptrass/memorias_cuentas/memoria2013.pdf. Consulta de fecha 15 de enero de 2015.

MARIN, Francisco y PERELLO, Nancy. 2013. Los Derechos Colectivos de los Trabajadores en Venezuela antes y después de la nueva Ley del Trabajo. Publicado en Revista Gaceta Laboral. Vol. 19. No. 2. Universidad del Zulia. Maracaibo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2004. Informe Provisional del Comité de Libertad Sindical. Caso Número 2249. Queja contra la República Bolivariana de Venezuela en la Web: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2907599,es#C. Consulta de fecha 20 de febrero de 2015.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. 2014. Decreto que establece la Inamovilidad Laboral. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.168 de fecha 30 de diciembre de 2014.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. 2012. Decreto Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario de fecha 07 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. 2006. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 38426 Extraordinario de fecha 28 de abril de 2006.

PROGRAMA VENEZOLANO EDUCACION-ACCION EN DERECHOS HUMANOS. 2014. Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Informe Anual Enero – Diciembre 2013, en la Web: <http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2013/>. Consulta de fecha 6 de enero de 2015.

ROSELL SENHENN, Jorge. 2013. Derecho Penal del Trabajo, Editado por Librería J. Rincón, Barquisimeto.

VILLASMIL BRICENO, Fernando. 2012. El Derecho Colectivo y el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. Ediciones Librería Europa. Maracaibo.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. 2007. Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano. Publicaciones UCAB. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.