

## INAMOVILIDAD LABORAL COMO POLITICA DE ESTADO

Daniela Palacios<sup>4</sup>

Enviado: diciembre 2023 • Aprobado: marzo 2024 • Publicado: junio 2024

### Resumen

La modificación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año de 1999, señala al trabajo como un hecho social y la protección del Estado como un instrumento del bienestar social para los trabajadores y trabajadoras, bajo la presidencia de Chávez, se decidió poner en práctica políticas de protección a los trabajadores como lo es la inamovilidad laboral. La investigación tuvo como propósito reflexionar acerca de la inamovilidad laboral como política de Estado, y si la puesta en práctica realmente ha incidido positivamente en las relaciones laborales entre patrono y trabajador tanto en el sector público como privado. Este artículo se desarrolló bajo la característica de una investigación documental, ya que la información, se obtuvo revisando diversos documentos y bibliografías referidas al tema en estudio. A la luz de los resultados, se concluye que a pesar de que esta política pública tiene en práctica dos décadas, no ha incrementado el empleo formal, y ha generado grandes desafíos para el patrono al no tener la potestad de despedir a un trabajador, sin embargo, al ser el Estado patrono y sancionador realmente no representa ningún obstáculo transgredir la normativa legal.

**Palabras clave:** Estabilidad Laboral, Inamovilidad Laboral, Políticas de Estado.

### Labor immobility as a state policy

#### Abstract

The amendment of the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela in 1999, points to work as a social fact and the protection of the State as an instrument of social welfare for workers, under the presidency of Chávez, it was decided to put in place worker protection policies such as labor immobility. The purpose of the research was to reflect on labor immobility as a State policy, and whether the implementation has really had a positive impact on labor relations between employer and worker in both the public and private sectors. This article was developed under the characteristic of a documentary investigation, since the information was obtained by reviewing various documents and bibliographies referring to the subject under study. In light of the results, it is concluded that despite the fact that this public policy has been in place for two decades, it has not increased formal employment, and has created great challenges for the employer by not having the power to fire a worker, without However, being the employer and sanctioning State, it does not really represent an obstacle to transgress the legal regulations.

**Keywords:** Labor Stability, Labor Immobility, State Policies.

---

<sup>4</sup> Abogada egresada de la Universidad de Carabobo. Cursante de la Maestría en Derecho Laboral de la Universidad Bicentennial de Aragua. [Danihella23@hotmail.com](mailto:Danihella23@hotmail.com)

## Introducción

En la última década las leyes o normativas en materia laboral se han transformado, estos cambios legislativos generan normas jurídicas laborales, que en su mayoría intensifican la protección del trabajador frente al empleador para brindar estabilidad laboral. En tal sentido se puede decir que el derecho laboral es fundamental para las relaciones entre el patrono y el trabajador, al respecto Guzmán (1985) (como se citó en Marín 2015) señala:

el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. (p. 24)

Partiendo de lo acotado por el autor, se hace necesario adentrarse en cómo ha ido evolucionando el derecho laboral como hecho social, a partir de la era de la industrialización en Europa en el siglo XIX, en donde las condiciones salariales eran unilaterales con una explotación marcada de la clase trabajadora. (Bronstein, 2010). Para posteriormente a mediados de ese siglo se produzcan conquistas a través de normas protectoras de los trabajadores, las cuales eran aplicadas imperativamente con independencia de las partes. Esto da pie a la promulgación de normas jurídicas que se impulsan con la creación de Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En América Latina, este proceso se produce en las tres primeras décadas del siglo XX, pasando por transformaciones que permitieron garantizar el bienestar social del trabajador, con un ordenamiento jurídico, que afrontó diversos retos con gobiernos populistas como lo fue en el caso de Argentina, México, Brasil y por pactos sociales entre diversos factores de poder, situación que ocurrió en Chile, Costa Rica y Uruguay. En consecuencia, durante los años ochenta sólo en algunos países entre los que se destacan Chile y, en menor grado, Panamá se llevaron a cabo importantes reformas laborales flexibilizadoras. En otros, como Argentina, Brasil y Uruguay, prevalecieron medidas como el restablecimiento de los derechos colectivos suprimidos por las

dictaduras militares y la ampliación de los derechos laborales individuales. Esto último se dio sobre todo en el Brasil por medio de una reforma constitucional (Chahad, 2009).

La especificidad de Venezuela fue la instauración a partir de 1958 de lo que se denominó el sistema populista de conciliación de elites, basado en un pacto social. Arenas (2006), Iranzo (2006) y Lucena (2003) expresan que ese pacto social se formuló en el sistema de relaciones de trabajo, y en una serie de reglas que permitió definirlo como de conciliación, baja conflictividad y neocorporativo. Con la asunción del presidente Chávez se han modificado las reglas del sistema político, transitando hacia un populismo autoritario, cuya base social no es el trabajo asalariado.

Sobre la base de estas consideraciones, surge con la modificación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año de 1999, el trabajo como un hecho social y la protección del Estado como un instrumento del bienestar social para los trabajadores y trabajadoras, sin embargo el entorno económico, político tan volátil y cambiante han generado cierre de empresas, disminución de la productividad, y en consecuencia, las organizaciones han puesto en práctica medidas tendentes a minimizar este impacto entre las cuales se encuentra la reducción del personal.

Por lo tanto el Estado Venezolano bajo la presidencia de Chávez, decidió poner en práctica políticas de protección a los trabajadores como lo es la inamovilidad laboral publicada en Gaceta Oficial N°37.298 en fecha 5 de Octubre de 2001 el Decreto N°1.472, que establecía como cláusula irrenunciable en beneficios de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre del presente año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical. Se hace evidente que a pesar de que para ese momento este decreto tenía una validez temporal, en la actualidad se ha mantenido por más de dos décadas.

Según criterio de Garay (2009) 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” (p. 249) . 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 Ley Orgánica del Trabajo,

los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), prácticamente se promueve el ausentismo laboral, y en definitiva, queda en juego la eficiencia tanto de la empresa privada como de las instituciones públicas.

De allí pues, que la investigación tuvo como propósito reflexionar acerca de la inamovilidad laboral como política de Estado, y si la puesta en práctica de esta realmente ha incidido positivamente en las relaciones laborales entre patrono y trabajador tanto en el sector público como privado. Este artículo se desarrolló bajo la característica de una investigación documental, ya que la información, se obtuvo revisando diversos documentos y bibliografías referidas al tema en estudio. El análisis documental, es la que permite abordar las características más importantes de un mensaje para transformar en descripciones propias, después de ser analizadas.

Partiendo de lo antes expuesto, se considera importante señalar el desglose del presente estudio el cual será llevado a cabo de la siguiente manera: Primero se expondrán una serie de definiciones sobre la estabilidad y la inamovilidad laboral, seguidamente se explicarán las políticas de estado en el ámbito laboral y las implicaciones tanto para la empresa privada como la pública, para finalmente interpretar a la luz de la realidad su incidencia en el entorno laboral.

### **Estabilidad Laboral**

La estabilidad laboral ha sido estudiada a lo largo del tiempo, dado que la misma persigue el derecho del trabajador a la permanencia en su empleo, sin que pueda ser despedido sin justa causa, lo cual limita la libertad del empleador a realizar despidos arbitrarios. Según Guzmán (1985) (como se citó en Marín 2015) 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”. (p. 4)

Es importante señalar que este derecho fundamental del trabajador ha sido incorporado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual contempla en el Artículo 93 lo siguiente: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos

contrarios a esta Constitución son nulos”, lo cual le asegura al trabajador la permanencia en su empleo, limitando los derechos del patrono. También la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras contempla en su artículo 85 define la estabilidad como:

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 lo consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

Partiendo de lo expresado en la normativa legal la estabilidad se interpreta como aquella que permite la permanencia del trabajador en su cargo, sin que pueda ser despedido sin justa causa, lo que significa que es un derecho para el trabajador o la trabajadora al existir una relación laboral dependiente. A su vez la misma LOTTT enfatiza sobre la garantía de estabilidad en su artículo 86.

Además, en su artículo 87, contiene quienes estarán amparadas por la estabilidad como lo son los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado, aquellos contratados a tiempo determinado siempre y cuando no se hay vencido el contrato y aquellos contratados para una obra determinada, sin embargo, quedan exceptuados los trabajadores que tengan cargos de dirección, en consecuencia, no están amparados por la ley. Asimismo, se puede acotar la existencia en materia laboral de dos tipos de estabilidad, que según Vargas (2011) son “estabilidad absoluta o inamovilidad en donde la ley prohíbe que el trabajador sea despedido, trasladado o desmejorado sin justa causa, y otra estabilidad relativa donde la ley no prohíbe el despido, sino lo limita, haciendo oneroso el despido para el patrono”. (p.10). En ese sentido, en materia de derecho laboral la norma establece el carácter jurisdiccional para garantizar la existencia de una igualdad entre patrono y trabajador como actores indiscutibles en el contexto laboral.

### **Inamovilidad Laboral**

A lo largo de los años se han producido cambios para lograr disminuir los índices de desempleo y lograr mantener a la población activa integrada al mercado laboral, en aras de proteger al trabajador, surge en las últimas décadas la inamovilidad laboral como política de estado. La LOTTT en su artículo 94 establece a la inamovilidad como: “Los

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

Esta inamovilidad que en principio corresponde a determinada categoría de trabajadores en situación especial, se ha visto extendida desde el año 2001 bajo la presidencia de Chávez, como política proteccionista a los trabajadores publicada en Gaceta Oficial N°37.298 en fecha 5 de Octubre de 2001 el Decreto N°1.472, a través de estos Decretos Presidenciales, en principio se protegió a todos los trabajadores que no ganaban más de tres (03) salarios mínimos con noventa (90) días continuos en el mismo puesto de trabajo. Con la entrada en vigencia de la LOTTT en el año 2012, se producen modificaciones señaladas previamente en el artículo 94, en donde se establece taxativamente la definición de inamovilidad, por lo tanto, no tiene sentido realizarla por decretos, como se hace de manera continua desde entonces, ya que el estado se configura como un ente regulador en las relaciones de trabajo.

Partiendo de allí, estos decretos emitidos de forma consuetudinaria han marcado las pautas de las relaciones entre patrono y trabajador, y se ha establecido para casi todos los sectores asalariados del país, hasta el año 2010 incluía a todos aquellos trabajadores cuyos ingresos no excedieran los 3 salarios mínimos. Posteriormente, a partir del año 2011 se extendió a su vez a todo trabajador independientemente del salario devengado, exceptuando sólo a los trabajadores de dirección y confianza, estos últimos eliminados por la LOTTT.

Esta medida se extiende por más de 18 años, desde entonces se han promovido alrededor de veintiocho (28) Decretos que, en conclusión, no han logrado los objetivos por los cuales fueron dictados como lo es disminuir el desempleo, al respecto, el periódico Banca y Negocios (2020) señaló:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera a Venezuela como uno de los países con mayor riesgo de conflictividad social en el mundo “debido a la alta tasa de precariedad laboral que registra, en un período en ha crecido de manera generalizada el descontento por la falta de oportunidades de empleo digno. (s/n)

Por lo antes mencionado, se puede decir que la inamovilidad laboral no ha generado repercusiones positivas que conlleven a una disminución paulatina de los índices de desempleo, sin embargo el Estado Venezolano decretó una inamovilidad laboral que se extiende desde el 28 diciembre del 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2020, Decreto N°3.708, gaceta Oficial N° 6419, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

### **Políticas de Estado**

En las últimas décadas uno de los temas presentes en los debates políticos ha sido la puesta en práctica de políticas públicas, estas se relacionan directamente con asuntos de gobierno, sistemas políticos y actividades de instituciones públicas, que van dirigidas a tener influencia sobre la vida de todos los ciudadanos.

Al respecto, Piñango (2003) (como se citó en Maggiolo y Perozo 2007), considera que las mismas son proposiciones gubernamentales sobre la mejor forma de lograr determinados objetivos sociales, se trata de ideas que contienen toda la fuerza y debilidades de éstas, no obstante, las mejores ideas pueden generar efectos indeseables, porque su puesta en práctica puede ir en contra de una parte de la sociedad. De allí pues, se considera el sistema político como el encargado de diseñarlas para que se encuentren dirigidas a satisfacer las necesidades de una población.

En la gestión de las políticas públicas, la potestad mayor pertenece al Estado, perfectamente reconocido por el Centro Latinoamericano para el Desarrollo CLAD (1998), el cual señala que “el estado continúa siendo un instrumento fundamental para el desarrollo económico, político y social de cualquier país” (p. 7). De acuerdo a lo expuesto se puede decir, que toda política generada, deriva de la acción pública, por ser el principal actor el Estado, en la cual la actuación de los ciudadanos e instituciones es necesaria para la puesta en práctica, y por ende se produce una relación entre gobierno, Estado y sociedad.

En nuestra sociedad actual el Estado venezolano ha reglamentado esta participación, mediante la Ley de los Consejos Comunales y la Constitución Bolivariana

vigente (1999), en la que se exponen los lineamientos que propician la participación social y ciudadana en los controles sociales para la gestión pública. Bajo este modelo de participación ciudadana, se propicia la actuación del colectivo, a través de las diferentes organizaciones civiles o sindicales. La observación del accionar de éstos actores permite comprender la relación entre el Estado y la sociedad y la normativa por la cual se rigen.

Uno de estos accionares estuvieron enfocados hacia la necesidad de relegitimar a la luz de la nueva Carta Magna las entidades sindicales, los cuales tuvieron que someterse a nuevas reglas provenientes del texto constitucional, que invadían la autonomía sindical; más que participación popular se trataba de intervenir en esta desde el Estado. Con la puesta en práctica de estas nuevas formas sindicales se produce una confrontación entre empresarios y gobierno, producto de la intervención del Estado en el ámbito laboral, lo que genera un proceso de fragmentación y se crea un paralelismo sindical, que se refiere a la legalización de sindicatos en donde ya los hay, generando fricciones entre los distintos actores sociales.

Desde la entrada en vigencia de la LOTT en el año 2012, se venían produciendo regulaciones sobre las relaciones de trabajo en varios aspectos. Incluso se creó un nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual entro en vigencia en el año 2006, modificando una importante cantidad de conceptos y reglas, siendo una de ellas y la de mayor impacto en las relaciones de trabajo la eliminación de las empresas de trabajo temporal, esto como mecanismo para no desmejorar las condiciones de trabajo. (Lucena,2015)

El propósito de dicha ley, fue presentar las relaciones entre trabajador y empleador como el proceso social del trabajo, es decir, representa un cambio en cuanto a la protección del trabajo como hecho social que va hacia la inclusión del trabajo como un elemento central, para transformar la relación de trabajo hacia otras formas de organizar la producción de carácter estatal.

Ya con el marco regulatorio anterior y el conjunto de las políticas económicas, el empleo se venía resintiéndose. Sólo crecía a nivel formal el empleo público, pero con las reservas de que la mayor parte eran simplemente empleos que pasaban del sector privado al público, a consecuencia de las estatizaciones. En tanto el empleo informal



mantiene su espacio en el conjunto de la población económicamente activa. Esta ley beneficia totalmente a la población activa que se encuentre trabajando en el sector formal, mientras que el sector informal es beneficiado en menor proporción.

En ese sentido, se evidencia que al contraerse la generación del empleo por parte de la empresa privada surge como una medida la inamovilidad laboral para tratar de disminuir el desempleo, sin embargo, se puede señalar que su puesta en práctica por más de dos décadas, no ha logrado paliar esta situación de forma efectiva.

Es así como el patrono se ve en la obligación de adaptarse a todas las modificaciones a nivel laboral, los cuales, a través de los años, han venido dando protagonismo a los derechos del trabajador. Ya que el sistema laboral venezolano está altamente intervenido por el Estado, tanto los trabajadores como los empresarios y sus representantes han perdido terreno en cuanto a la toma de decisiones, la cual se ha visto reducida por una postura gubernamental que insiste en debilitarlo.

Estos desequilibrios del poder han traído pocos o nulos beneficios para los actores sociales que apuntalan el sistema de relaciones de trabajo. Desde esa premisa, el gobierno utiliza su poder para transgredir la ley en beneficio del Estado y no del trabajador, no así en caso de la empresa privada en donde independientemente de la falta del trabajador y/o trabajadora se tiende a favorecerlo con un marco normativo producto de una interpretación y aplicación particular sobre el “deber ser social”, en consecuencia no favorecen un proceso de diálogo social y un equilibrio que permita enriquecer las discusiones y orientar el país al desarrollo.

Dentro de ese contexto tan solo en 2018, según la Confederación Venezolana de Industriales (Conindustria), “unas 700 industrias cerraron sus puertas. Esta situación se tradujo en menos oportunidades de trabajo. Se calcula que han dejado de generar más de 1.500.000 de empleos directos e indirectos.” (p.14), lo que significa que a pesar de la inamovilidad laboral debido a la crisis económica que vive el país, existe una disminución paulatina de puestos de trabajo.

En consecuencia, las ejecuciones de las políticas públicas en materia laboral han sido desacertadas, en vez de estar dirigidas a beneficiar a toda la sociedad venezolana, terminan por generar nuevos problemas y empeorar los existentes. Por ende, los

resultados han sido poco menos que satisfactorios. Por lo que se hace necesario, diseñar políticas para mejorar las condiciones de vida de la población, demandan la cooperación del Estado la sociedad y la empresa privada, para alcanzar beneficios en primera instancia sociales y consecuentemente económicos y culturales, para ganar la confianza y respeto de la sociedad.

### **Estudios de aplicabilidad de políticas de estado en el ámbito laboral**

Los estudios en consideración primeramente el de Lucena (2015) en su trabajo titulado Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. Tuvo como objetivo abordar las políticas públicas laborales en Venezuela relacionadas directamente con las diferentes organizaciones de los trabajadores. Los materiales revisados para hacer los análisis son de procedencia gubernamental y de las organizaciones de los trabajadores, especialmente de su propio accionar, realizando un seguimiento durante el lapso del 1999 en adelante, que corresponde a lo que el propio gobierno auto definió como la revolución bolivariana.

En tal sentido, un constructo teórico importante fue el del Estado Regulador y empleador, en donde si bien el discurso oficial destaca que la revolución bolivariana tiene en los trabajadores su principal apoyo y destinatario para lograr sus propósitos de transformación de la sociedad venezolana a estadios superiores de bienestar y de felicidad, se observan decisiones y acciones que no han permitido el fortalecimiento del movimiento de los trabajadores y ha generado consecuencias en los actores laborales, las empresas y los trabajadores, privilegiando a estos últimos, particularmente sus organizaciones colectivas y, concretamente, las sindicales.

El artículo es considerado debido a la importancia de las políticas públicas a la luz de la Carta Magna del 1999, y las nuevas formas de construcción del discurso del Estado enfocado hacia el bienestar del trabajador sin tomar en consideración las consecuencias de la aplicación de estas nuevas normas, una de las aristas que se tomó en la presente investigación como lo fue las implicaciones que tiene estas políticas tanto para las empresas privadas como las públicas.

De igual manera, se cita el trabajo de Sánchez, R (2015) que habla acerca de “La estabilidad laboral prevista en la LOT y su normativa actual en la LOTT. Un breve análisis comparativo desde la perspectiva jurídica. La investigación fue un estudio analítico e interpretativo sobre las modificaciones de esta figura jurídica, diferenciando los procedimientos establecidos entre la estabilidad y la inamovilidad; Tuvo como objetivo, realizar un análisis comparativo desde la perspectiva jurídica sobre la estabilidad laboral consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT 1997) y la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012).

Se aborda el contexto referente a la flexibilización laboral fuera de las fronteras venezolanas y de manera puntual se realizan revisiones bibliográficas y legislativas propias del enfoque jurídico laboral como lo es la estabilidad laboral. En atención a las diferencias existentes entre estabilidad laboral e inamovilidad laboral, fue significativo señalar que: en la primera conoce el juez del Trabajo, y su procedimiento es judicial, en la segunda, conoce el inspector del Trabajo y el procedimiento es administrativo, la estabilidad protege a todos los trabajadores, excepto los de dirección (art. 87 LOTT), mientras que en la inamovilidad solo son amparados aquellos trabajadores establecidos en los artículos 419 y 420 LOTT.

La investigación aportó constructos teóricos referidos a estabilidad e inamovilidad laboral desde el punto de vista jurídico-laboral ambos considerados como derechos del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, lo que es significativo para el fortalecimiento del presente estudio.

Finalmente, Navarro (2015) 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. La investigación tuvo como propósito analizar la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano a los fines de estudiar el impacto que genera en los actores laborales, específicamente como un factor clave para el desarrollo de las empresas. La investigación fue de tipo descriptiva basada en un estudio documental, para ello se han utilizado los distintos doctrinarios que han estudiado el tema de estabilidad laboral tanto desde la perspectiva nacional como internacional.

Se logra concluir que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado Venezolano durante más de catorce años a la fecha actual y que ha generado efectos negativos en el sector empresarial, desde una visión a futuro podrían presentarse grandes desafíos para la empresa privada, como es el hecho de que pueda reducirse la oferta de trabajo debido a que los empresarios busquen evitar correr riesgos al contratar personal que puede no ser productivo y que tendrá que despedir a un alto costo. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, en criterio de la autora, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo por los motivos ya explicados.

Como se evidencia en los resultados de esta investigación guarda una estrecha relación con la presente, debido a que toca indicadores significativos como lo es la inamovilidad como políticas de estado y las repercusiones sobre la empresa privada, por lo tanto, aporta elementos importantes de las consecuencias que estas imponen en el sector privado.

## **Conclusión**

El tema laboral en su conjunto ocupa un lugar central en cuanto al futuro de los ciudadanos venezolanos, y más aún con la intervención desmedida del Estado en todos los estratos de la sociedad, tal es el caso de la puesta en práctica de la inamovilidad laboral como una política de Estado, promovida mediante decretos, por casi veinte (20) años, impuesta para la protección del trabajador ante el patrono y como medida para la disminución de los índices de desempleo.

Es así como, durante más de una década se han generado supuestos de estabilidad para los trabajadores en cuanto a la permanencia de este el empleo, más, sin embargo, ha sido desfavorable para las empresas privadas por no tener la potestad para prescindir de un trabajador, en caso de que este no cumpla con las funciones inherentes al puesto de trabajo por el cual fue contratado. Es por ello, que el empleador busca mecanismos poco ortodoxos para contrarrestar esta política como lo son acuerdos extra laborales.

Así como también, el empleador buscara facilitar para sí mismo la contratación de personal por poco tiempo, o por temporadas, los cuales se encuentran exceptuados por la ley, prescindir de ese trabajador y contratar otro, sin renovar contrato, lo que implicaría

un cambio de personal constantemente. En este sentido, desde el punto de vista de los trabajadores, la inamovilidad laboral tampoco los favorecería a largo plazo, debido al incremento del desempleo.

En cuanto al sector público, se encuentra una completa infracción por parte de Estado que debería ser garante de los derechos de los trabajadores y no ser violentados de ninguna forma, es por esto que, en relación, a la empresa privada el estado se comporta de forma radical y hace valer su carácter proteccionista hacia el trabajador, más no es así cuando este es el patrono.

De allí pues, que en los últimos años las políticas públicas aplicadas por el estado venezolano en materia laboral, no han traído consigo los resultados por el cual fueron promovidas, disminución de los índices de desempleo y desarrollo sostenido de la economía, lo que ha llevado a un retroceso en la regulación de las relaciones laborales.

Resulta importante señalar que este proceso para ser idóneo debe procurar la participación activa de todos los actores que conforman las relaciones laborales en el país. Es saludable que se reflexione sobre el modelo de relaciones laborales que se han dado en el país en las últimas décadas. Ya que las mismas no han sido efectivas tanto para el sector público como para el privado. No existen condiciones de trabajo favorables, empleos estables, salarios dignos, seguridad social, es por esto que se sigue promoviendo el desempleo en el país y la informalidad se mantienen en niveles tan altos.

## **Referencias**

- Arenas, N (2006). Populismo autoritario: Venezuela 1999-2005. Caracas, Cendes-CDCH, UCV. Venezuela.
- Bronstein, A. (2010) Derecho internacional y comparado del trabajo. Desafíos actuales. Edición conjunta de OIT, Plaza y Valdés.
- Chahad, J. (2009), "Flexibilidade no mercado de trabalho, proteção aos trabalhadores e treinamento vocacional da força de trabalho: experiência da América Latina e perspectivas (análise do caso brasileiro)", Documentos de Proyecto, Santiago de Chile, CEPAL, inédito.
- Centro Latinoamericano para el Desarrollo CLAD (1998). Una Nueva Gestión Pública para América Latina. Caracas, Venezuela.
- Conindustria. (2018). Mensaje de Fin De Año: Industria venezolana sumergida en la mayor y más violenta destrucción de su historia. Recuperado de <http://www.conindustria.org/mensaje-de-fin-de-ano-industria-venezolana-sumergida-en-la-mayor-y-masviolenta-destruccion-de-su-historia/>

- Cronología de los Períodos de Inamovilidad Laboral, Marzo 2020, Recuperado en <http://www.juris-line.com.ve/?c=cr&t=W132325>
- De la Cueva, Mario (1980), el nuevo derecho mexicano del trabajo.
- Garay, J y Garay, M (2012) Ley del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras): Comentada y con Casos Prácticos. Ediciones Juan Garay. Caracas, Venezuela.
- Guzmán, R. (1985). Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. Ediciones Libra. Caracas, Venezuela.
- Iranzo, C (2006). La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, II (18). Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2739286>.
- Lucena, H (2003) , Las relaciones laborales en el nuevo siglo, Caracas, Fondo Editorial Tropykos.
- Lucena, H. (2015). Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. Cuadernos del Cendes, 32(89),195-236. Recuperado en 07 de abril de 2020, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-5082015000200009&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-5082015000200009&lng=es&tlng=es).
- Marín, F (2015) La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. Cuestiones Jurídicas, vol. 9 (2), julio-diciembre, pp. 11-27. Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo, Venezuela. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=127546588002>.
- Maggiolo, I, Perozo, J. (2007). Políticas públicas: proceso de concertación Estado-Sociedad. Revista Venezolana de Gerencia, 12(39), 373-392. Recuperado en 08 de abril de 2020, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842007000300004&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300004&lng=es&tlng=es).
- OIT coloca a Venezuela como uno de los países con mayor riesgo de conflictividad social. (Enero 21, 2020) Banca y Negocios. Pp. s/n Recuperado en: <http://www.bancaynegocios.com/oit-coloca-a-venezuela-como-uno-de-los-paises-con-mayor-riesgo-de-conflictividad-social/>
- Presidencia de la República (2012). Decreto Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario de fecha 07 de mayo de 2012.
- Tamayo, y Tamayo M. (2010). El proceso de la investigación científica. México. Editores Noriega Limusa.
- Vargas , R (2011). Análisis del Procedimiento de Estabilidad Laboral Previsto en la Ley Orgánica Procesal Del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela. (Tesis de Especialista en Derecho Procesal) Universidad Central de Venezuela, Caracas, Venezuela.