



El Proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo a la luz del Derecho del Trabajo Contemporáneo ¿avance o retroceso?

Nancy Perelló Gómez

Docente-Investigadora en el área de Derecho del Trabajo del Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines, Universidad del Zulia. E-mail: nanver48@cantv.net

Guimar Rivero Peralta

Abogado, Magíster en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. E-mail: riveroperalt@hotmail.com

Resumen

En el escenario crítico de las relaciones laborales actuales, conservar rígidos los principios básicos que lo han caracterizado no ha sido la opción legislativa mayoritariamente utilizada en el Derecho Comparado. Reconociéndose que se imponen nuevas realidades no sólo económicas sino también políticas y sociales, es imperativo abrir las puertas a la transformación, cualidad que es propia del Derecho del Trabajo. Así, las relaciones laborales se reestructuran y cambian continuamente, y esto a su vez incide en los cambios de los principios y las instituciones de esta disciplina jurídica. En este artículo, sobre la base de una investigación descriptiva-documental, se caracteriza doctrinal y legalmente el principio de estabilidad en el trabajo, conociendo su regulación dentro del Derecho del Trabajo Contemporáneo para proyectar las posibles implicaciones que se derivarían de la aprobación del proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo. Se concluye que si bien el proyecto de LOET en su Exposición de Motivos busca blindar la protección al principio de estabilidad laboral, lo hace sin valorar experiencias foráneas y sin abordar ese inmenso colectivo de población económicamente activa desprotegida que requiere de mayor inclusión y no de más “endurecimiento”,

Recibido: 29-01-08 . Aceptado: 14-05-08

por lo que, de aprobarse, enfrentaría graves obstáculos en la consecución práctica de sus objetivos teóricos.

Palabras clave: Estabilidad en el trabajo, flexibilización, reformas laborales, decretos de inamovilidad laboral especial.

Project for the Organic Law for Stability at Work in the light of contemporary labor law: advance or reverse?

Abstract

On the critical scene of current labor relations, rigidly conserving the basic principles that have characterized it has not been the legislative option principally utilized in comparative law. Recognizing that new realities, not only economical but also political and social, are being imposed is imperative for opening doors to transformation, a quality that belongs to Labor Law. Thus, labor relations continually restructure and change, and this affects changes in the principles and institutions of this legal discipline. In this article, based on descriptive-documentary research, the principle of stability at work will be characterized doctrinally and legally, examining its regulations within contemporary labor law in order to project the possible implications that would be derived from approving the project for the Organic Law for Stability at Work (OLSW)*. Conclusions are that if, in its exposition of motives, the OLSW project seeks to shield protection of the labor stability principle, it does this without valuating foreign experiences and without approaching that immense collective of the unprotected economically active population that requires greater inclusion and not more "hardening." Therefore, were the project to be approved, it would face serious obstacles in the practical pursuit of its theoretical objectives.

Key words: Stability at work, flexibilization, labor reforms, decrees of special labor immobility.

Introducción

Posterior a la Revolución Industrial surge la necesidad de un ordenamiento jurídico que regulara las nuevas relaciones de producción, ya que el desequilibrio constante entre los actores participantes, ocasionado por el fuerte poder que asistía al patrono en la explotación del trabajo, afectaba gravemente la paz social. Es por ello que el Derecho del Trabajo surgió, con la intervención del Estado, a través de la imposición de normas que limitasen la voluntad del patrono y garantizaran mejores condiciones de vida y salud para los trabajadores y su familia, caracterizándose por su carácter tuitivo y proteccionista del débil jurídico en las nuevas relaciones de producción.

En función de lo anterior ha desarrollado una serie de principios que orientan y sirven de base al ordenamiento jurídico laboral, los cuales son considerados como normas permanentes que deben ser tomadas en cuenta en el momento de tutelar los derechos de los trabajadores. Es así como éstos se consideran

“...reglas inmutables e ideas esenciales que conforman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral, y su fin último es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, al iniciarse, durante el desarrollo y hasta el momento de la extinción del vínculo laboral” (Grisolia, 2002).

Entre los mismos destaca el de estabilidad laboral que busca garantizar al trabajador una relación jurídica con permanencia en el tiempo y cuya

regla principal es el carácter indefinido del vínculo de trabajo.

1. Principio de estabilidad. Caracterización

Es uno de los más importantes del Derecho del Trabajo. El mismo consiste, en sencillas palabras, en garantizar la permanencia y continuidad del empleo. Dicho principio tiene como objetivo velar porque las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado y que sólo por vía de excepción se pueda contratar por tiempo determinado. Así, en los casos en que exista duda con respecto a la continuidad del contrato y su duración, debe considerarse que el vínculo fue concebido por tiempo indefinido.

De esta manera se consagra el principio de estabilidad en el trabajo que

“...tiende al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, lo que otorga cierta seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, y se relaciona con el concepto de estabilidad, esto es, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales a su cargo” (Grisolia, 2002).

Es decir, que de acuerdo con este principio en toda relación laboral, salvo por vía de excepción, “*el trabajo debe prestarse en forma normal desde los puestos o cargos normales y permanentes de la empresa*” y además, deben ser uniformes y continuos. La permanencia debe estar configurada en un contrato por tiempo indetermi-

nado, y la estabilidad debe estar orientada a proteger a los trabajadores permanentes que “...son los sujetos principales del beneficio de la estabilidad, que es el derecho individual a la conservación del cargo mientras no existan las causas que justifiquen la rescisión” (Espinoza, 2000).

2. Bases legales internacionales

La continuidad en el empleo es una prerrogativa propia del principio de estabilidad laboral que ha sido objeto de regulación a nivel internacional por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido, es regulado mediante el Convenio N° 158 de la OIT, del año 1982, referido a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y es complementario a la Recomendación 119 de la OIT, del año 1963, sobre la Terminación de la Relación de Trabajo. En dicha normativa se aborda el tema de la estabilidad de salida, la cual está relacionada con el despido. Al respecto, la recomendación 119 indica en el punto 2.1: “No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio” (<http://www.amag.edu.pe/webes- tafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=670>, 20.04.2008).

Sintetizando los contenidos de estos instrumentos normativos internacionales, se puede decir que el convenio N° 158 delega en la legislación na-

cional el método a seguir para instrumentar la protección contra el despido injustificado, lo cual no obsta para la existencia de otras formas que resulten aplicables según las condiciones nacionales. El artículo 2 del convenio consagra la aplicabilidad del mismo, “a todas las ramas de actividad y a todas las personas empleadas”, sin perjuicio de admitir luego la posibilidad de excluir de la totalidad o de algunas disposiciones ciertas categorías de trabajadores. Dichas exclusiones pueden ser con relación a la duración del vínculo contractual o con la naturaleza o particularidades de la actividad.

Por otra parte, dicho convenio establece que se deben prever garantías adecuadas para evitar fraudes laborales, como el recurso de acudir a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección contra el despido injustificado (Art. 2, párrafo 3). Además determina con carácter de principio fundamental que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada”, y posteriormente señala que tal causa debe estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio (Art. 4). De lo anterior se infiere que es requisito indispensable para el despido que exista un motivo legalmente válido para que el empleador ponga fin al vínculo laboral, por tanto se consagra el derecho del trabajador a no ser despedido injustificadamente.

Dicho convenio establece como complemento a la normativa de fondo y en aras que el sistema de protección sea eficaz, dos procedimientos a seguir, un procedimiento previo al despido, el cual consagra el derecho a la defensa del trabajador con relación a los cargos que se formulen, y el procedimiento de recurso contra esa decisión que comprenda medidas de reparación si se llega a la conclusión de que el despido es injustificado, por lo se reconoce el derecho del trabajador de recurrir contra la terminación de la relación laboral (Art. 8 párrafo 1 a 3).

Igualmente, se reconoce el derecho del trabajador a un plazo razonable de preaviso, o en su lugar, a una indemnización, a menos que se trate de un despido justificado (Art. 11). Por otro lado, establece el derecho de todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada, a una indemnización por fin de servicios u otras prestaciones análogas, graduadas por el término de servicio y el monto del salario o a prestaciones del seguro de desempleo u otras formas de seguridad social, o una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones (Art. 12), dejando a salvo que podrá excluirse el pago frente al despido justificado.

Continuando con la terminación de la relación de trabajo, el convenio dispone la posibilidad de dar por concluida la relación laboral por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, por lo que se propicia la opción del mecanismo de consulta a representantes de los trabajadores, notificación a la autoridad pública y otras

medidas tendentes a evitar los despidos masivos, y que en caso de tener que adoptarse tal resolución, se siga un orden de prioridades en la selección del personal a prescindir (Art. 13, Convenio 158; párrafo 19 y R. 166).

“...El Convenio N° 158 de la OIT y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador, consideran que si un trabajador que goza de “estabilidad laboral” es despedido injustificadamente, la reparación de este daño tiene tres posibilidades, todas ellas adecuadas: (i) reposición en el trabajo, o, (ii) indemnización, o, (iii) otras prestaciones como el seguro de desempleo. Señalan, además, que es opción de cada país a través de su legislación adoptar la que se considere más oportuna” (http://www.amag.edu.pe/docs/Morales_Estabilidad%20Laboral%20Sentencias%20TC.ppt, 26.02.2007).

Asimismo, dispone el artículo 7, literal “d” del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del “Protocolo de San Salvador”, que los Estados reconocen el derecho a

“la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional”: (<http://www.estabilidadlaboral.com/ESTABILIDAD%20LABORAL,%20MACROECONO>

M I A % 2 0 Y % 2 0 P R O T E C -
C I O N % 2 0 S O C I A L . p d f ,
23.01.2008).

3. Bases legales nacionales

En este orden de ideas, los principios protectores de la relación jurídica laboral en Venezuela tienen su fundamento en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se consagra el trabajo como un hecho social gozando el mismo de amplia protección por parte del Estado. Así queda ratificado en los artículos 1º y 2º de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), que señalan que ésta regirá las relaciones jurídicas derivadas del hecho social trabajo. En consecuencia, dichos principios tienen como objetivo sentar las bases sobre las cuales debe levantarse la relación jurídica laboral, a fin de lograr la integración de las normas como unidad sistémica del Derecho del Trabajo.

En este sentido, referido a la estabilidad en el trabajo, el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) consagra: "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".

Es importante resaltar que de conformidad con los principios expuestos con relación al criterio internacional que regula la estabilidad laboral, al igual que la C RBV en el artículo 93, y lo dispuesto en la LOT, la prioridad está orientada a evitar el despido injustificado. No obstante, la LOT a diferencia de la disposición constitucional y de los decretos de inamovilidad espe-

cial vigentes desde abril del año 2002, reconoce a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes si tal despido ocurre, sentando las bases para un debate doctrinal sobre la aparente contradicción entre los dos instrumentos normativos (Oberto, 2002).

De conformidad con la naturaleza de este principio, el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad en el empleo constituyen dos prerrogativas inherentes a la dignidad de la persona humana. Es por ello, que la OIT y la legislación nacional vigente se respaldan en un concepto protector e integrativo, el trabajo decente, orientado a garantizar no sólo la permanencia y seguridad dentro del empleo, sino que además el mismo se encuentre inmerso dentro de una serie de elementos vinculados a la esencia del ser humano, y cuya convergencia determina el carácter ético del trabajo a objeto de garantizar empleos en cantidad y calidad, y además recuperar el sentido de dignidad que para el hombre tiene el trabajo (Grupo Bologna-Castilla La Mancha, 2001).

En general, dichos principios, buscando el bienestar social, económico, psicológico y de salud de los trabajadores, marcan una tendencia natural de prestación de servicios personal y subordinada, mediante un vínculo por tiempo indeterminado, en tanto que los contratos por obra determinada o por tiempo determinado constituyen la forma atípica de la prestación del servicio. La regla es el tiempo indeterminado; la excepción, es lo temporal, la transitoriedad, que puede derivarse de un acuerdo de volunta-

des mediante el cual el patrono y el trabajador establecen anticipadamente un momento fijo o el acontecimiento de una circunstancia laboral que determina la conclusión de la relación de trabajo. Por eso el principio de estabilidad en el trabajo debe entenderse como el derecho que tiene el trabajador a conservar el empleo por todo el tiempo en que la naturaleza misma de la relación se lo pida. En este sentido, la temporalidad no debe estar sujeta al capricho y arbitrariedad del patrón ya que sería contraria al principio de la estabilidad en el empleo (Oberto, 2002).

En Venezuela, doctrinariamente, se considera que existen dos clases de estabilidad, la absoluta y la relativa. De conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo la estabilidad relativa se establece como el régimen general aplicable al trabajo subordinado o dependiente (Artículo 112 LOT), mientras que la estabilidad absoluta se muestra como una limitada especie de excepción, reservada a contingentes específicos de trabajadores expresamente contemplados en la norma (LOT y LOPCYMAT). Sin embargo, en la actualidad existe una marcada tendencia en la legislación venezolana hacia una estabilidad absoluta, lo cual se pone de manifiesto con la pro-

mulgación de Decretos Presidenciales de Inamovilidad Laboral Especial¹, vigentes desde abril del año 2002 abarcando la última de sus prórrogas hasta el 31 de Diciembre de 2008, los cuales comprenden a los trabajadores que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos. Paralelamente, se encuentra en discusión la Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo (LOET).

En consideración a lo anterior, se observa una inclinación hacia la rigidez normativa laboral que probablemente coloca al Derecho del Trabajo venezolano, distante del proceso flexibilizador del mercado de trabajo, hacia el cual se encamina un gran número de países en el mundo, con el fin de adaptarse a los cambios económicos y tecnológicos que se experimentan en el planeta, y enfrentar las fuertes crisis que los mismos generan en las economías nacionales.

4. El Derecho del Trabajo dentro del marco de la Globalización

El Derecho del Trabajo ha sido una disciplina producto de un proceso de evolución lento y progresivo.

“El nacimiento del Derecho del Trabajo...como un conjunto sistemático de principios y normas jurídicas que regulan las condiciones de trabajo de una relación laboral subordinada, limitando la voluntad de las par-

1 El primero de éstos fue publicado en GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 5.585. 2002. Decreto N° 1.752 del 28 de Abril de 2002, siguiéndole veintiséis Decretos más, referidos a la misma materia, estando vigente el publicado en la GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 38.839. 2007. Decreto N° 5.752 del 27 de Diciembre de 2007.

tes vinculadas, al fijar disposiciones mínimas exigibles e irrenunciables, requirió un largo proceso y una serie de circunstancias y causas que culminó con la revolución industrial” (Torres, 2005).

El trabajador carecía de poder frente al patrono y por tanto se veía obligado a aceptar las condiciones que éste le imponía, por lo que el Estado asume una facultad protectora y ejerce su poder para desarrollar una disciplina tuitiva para con el trabajador, buscando el equilibrio entre los sujetos de la relación, por cuanto existe entre ellos una manifiesta desigualdad jurídica.

Es así como nace el Derecho del Trabajo:

“...se va construyendo como una rama del ordenamiento jurídico, igualadora y compensadora del equilibrio de fuerza subyacente en el contrato de trabajo, que tiende cada vez más a la mayor y más precisa juridificación de los diferentes aspectos y condiciones de las relaciones laborales. Diríase que en el punto álgido de su historia, cuanto mayor es la rigidez de esta regulación, mayores son las restricciones a los poderes empresariales y, en consecuencia, mayores las garantías de los derechos de los trabajadores y más sólida su posición contractual” (Ortiz, 1999).

No obstante, a partir de la década de los 60, los procesos productivos comienzan a experimentar cambios causados fundamentalmente por el fenómeno llamado Globalización Económica, aunado a la revolución tecnológica, el redimensionamiento del Estado y cambios culturales, que han actuado como agentes de transforma-

ción en los procedimientos y organizaciones que se emplean en el trabajo, verbigracia, la empresa como unidad económica se reestructura y cambia continuamente, y esto a su vez incide en los cambios de los principios y las instituciones del Derecho del Trabajo (Bernardoni, 2004).

Las profundas transformaciones de los sistemas económicos, los cambios tecnológicos y de los sistemas productivos, han colocado al Derecho del Trabajo en una especie de crisis del modelo clásico industrial que lleva a cuestionar su identidad hasta generar incertidumbre sobre su futuro. Por un lado está la tesis que defiende que el Derecho del Trabajo tradicional debería suprimirse. Otros consideran que debería mantenerse sin grandes modificaciones y reforzarse como barrera frente a los cambios estructurales, en los sistemas económicos-productivos y a las nuevas formas de trabajo. Además, existe otro sector que propone que el Derecho del Trabajo debe tratar de controlar o reconducir esos cambios aunque eso signifique transformarse o redimensionarse (Rodríguez, 2002). Lo que es cierto y por demás necesario, es el reconocimiento que se impone de nuevas realidades no sólo económicas sino también políticas y sociales siendo imperativo abrir las puertas a la transformación, cualidad que es propia de esta disciplina jurídica (Osaki, 2000).

Es por ello que a finales de los años 70, en diferentes países del globo terráqueo, especialmente en países Europeos, y más tarde en los años 80, en América Latina, se introducen reformas de las legislaciones laborales vi-

gentes, con el fin de disminuir los costos que hacían menos competitivas a las empresas, lo que les impedía interactuar en un comercio internacional globalizado. Era necesario enfrentarse a nuevos desafíos y participar exitosamente. Por lo que se inicia una ola de modificaciones en torno a las relaciones de trabajo, básicamente en cuanto a las modalidades de contratación y terminación de los vínculos laborales generándose un gran número de contratos atípicos (Osaki, 2000). En este sentido, un sector de la doctrina ha considerado que:

“La ordenación jurídica del principio de estabilidad en el empleo ilustra de manera ejemplar las consecuencias de esta primera onda de mudanza normativas; hasta el punto que se anuncia su “fin”: el fin de la estabilidad de entrada, pero también de la salida. La configuración legal del contrato de duración indefinida...entra en crisis, haciendo su aparición una constelación de contratos “atípicos” que tienden a difuminar el prototipo de trabajador utilizado como referente normativo; como patrón o estándar social para la reglamentación de la relación laboral obligatoria” (Valdés Dal-Ré, 2002).

Todos estos cambios se han manifestado positivos en algunos casos, aunque negativos en otros. En la actualidad se habla no sólo de la flexibilización de la normativa laboral, si no también que la flexibilidad extrema pudiera estar encaminada hacia una precarización de las relaciones laborales, por cuanto una de las mayores consecuencias con ocasión de las grandes transformaciones es el incremento de la informalidad y los contratos

atípicos. Se observa que las reformas de las legislaciones laborales se orientan hacia la ampliación de las causas justificadas de finalización de los contratos y se revisan los montos de las indemnizaciones causados por ésta (Perelló, 2006).

La precarización se produce por el aumento de contrataciones temporales, aumentos de las subcontrataciones de mano de obra a empresas especializadas en esto, asociándose el grado de precariedad a la inestabilidad del vínculo laboral, a los bajos salarios que se perciben y en muchos casos al acceso restringido a las prestaciones sociales que la ley establece (OIT, 1999). Se lesiona el principio de estabilidad en el empleo y pasan a centrarse más en la formación profesional adquirida que en las prohibiciones legales al despido (Bernardoni, 2004).

Los cambios no sólo se experimentan a nivel de las relaciones individuales de trabajo, sino que también alcanzan las relaciones colectivas. Éstas también se orientan hacia una mayor flexibilización y dan paso a una mayor autonomía de las partes que interactúan en el mercado de trabajo, por lo que la negociación colectiva, la concertación social, ejercicio pleno y responsable del derecho a la libertad sindical, entre otras, son materias que se presentan como grandes desafíos, por cuanto deben desarrollarse atendiendo a los intereses y al diálogo de los actores sociales, sin restricciones ni injerencias anticipadas por parte del Estado (Perelló, 2006).

De esta manera, el modelo de Derecho del Trabajo clásico, caracterizado por un conjunto de normas jurídicas

proteccionistas, orientadas a garantizar los derechos de los trabajadores, en la actualidad está presentando una serie de variaciones, entre ellas, el concepto del trabajo (trabajadores autónomos e independientes, teletrabajo, trabajo a distancia). En el derecho comparado la vía legislativa mayoritaria se dirige hacia la adaptabilidad del mercado y a los cambios que se van presentando (Romero, 2005). La rigidez de la normativa laboral cambia, permitiendo que la voluntad de las partes involucradas en la relación ganen mayor campo de acción, pero al mismo tiempo la concertación y el diálogo dentro de las relaciones colectivas de trabajo tienen un mayor espacio y colocan al Estado en una especie de retirada, que lo despoja de su rol paternalista, proveedor de bienes y servicios. Así:

“El Derecho del Trabajo de fin de siglo no puede ser indiferente a las nuevas formas de empleo y a la situación actual del mercado de trabajo, cuyos desequilibrios no deben acentuar, sino, al contrario, tratar de corregir. Para ello puede que tenga que abandonar el objetivo de una regulación general y uniforme prevista para un trabajador estándar abstractamente y buscar una regulación más diferenciada y permeable a las distintas situaciones de trabajo”.

“Ha cambiado el trabajo y, en cierta medida, algunas de las funciones y de los instrumentos del Derecho del Trabajo, pero permanecen los valores, principios y derechos fundamentales que dieron lugar a su surgimiento y que siguen justificando su persistencia como instrumento indispensable para asegurar una re-

gulación jurídica del trabajo a la medida de las mujeres y los hombres” (Rodríguez-Piñero, 1999).

5. Consideraciones al proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo

Con base en el desarrollo precedente, es oportuno realizar consideraciones sobre el Proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo (LOET), Aprobado en primera discusión en abril de 2007 por la Asamblea Nacional.

Es un hecho que desde el Estado con su normativa heterónoma, y desde la acción complementaria de la negociación colectiva, debe encararse la efectiva protección contra el despido injustificado y, con mayor razón, contra el que resulta violatorio de derechos humanos fundamentales como, por ejemplo, el despido discriminatorio. La sanción contra el despido arbitrario debe regularse con una intensidad o energía tal, que opere como suficiente garantía del derecho al trabajo. El Ejecutivo Nacional, como ya fue referido, desde el mes de abril del año 2002 hasta el 31 de diciembre del año 2008 ha instaurado, bajo ciertas condiciones, un régimen de estabilidad laboral absoluta por vía de Decretos de Inamovilidad Laboral Especial (DILES).

Numerosas son las voces que propugnan que

“...la vigencia del principio de estabilidad en el empleo, desde la perspectiva del trabajador como sujeto de preferente y obligada tutela en las relaciones laborales, debe ser concebida ponderando la centrali-

dad de ese principio y sus garantías regulatorias en el Derecho del Trabajo. Ello debe expresarse en lo sustancial, y correlativamente en lo instrumental, a partir de la caracterización de la estabilidad en el empleo como un derecho que se vincula con el derecho a la vida y a una existencia digna y con seguridad jurídica, porque normalmente es el trabajo la única fuente de recursos de subsistencia del trabajador y de su familia. Entendemos, en consecuencia, que la estabilidad laboral es un derecho cuyo pleno reconocimiento implica que, ante un despido arbitrario, el trabajador pueda reclamar, además de la ocupación efectiva, las reparaciones por daño moral y el pago de los salarios dejados de percibir por culpa del deudor del deber de ocupación, hasta el momento de su reinstalación en su puesto de trabajo” (Sesión plenaria del 24 de mayo de 2008, II Jornadas en Otoño de Derecho Laboral, organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas y la Asociación de Abogados Laboralistas de Mendoza, Argentina).

Sosteniendo esta línea de pensamiento, el gobierno venezolano ha estructurado su propuesta normativa para el resguardo de la estabilidad en el trabajo, consolidando la protección absoluta contra el despido injustificado no sólo de aquellos colectivos de trabajadores que gocen de un fuero especial, sino de todo trabajador permanente, teniendo como referentes inmediatos los ya citados DILES.

Así, en la legislación venezolana sólo existen los trabajadores por tiempo indeterminado y los trabajadores por tiempo determinado, confundándose éstos con los mal llamados traba-

jadores “tercerizados”, refiriéndose los últimos a los trabajadores de empresas contratistas. La incidencia de los DILES, entre otros factores, ha generado una proliferación de los trabajadores contratados a tiempo determinado que no llenan los requisitos mínimos exigidos por la LOT para que su labor sea considerada en tal sentido, como régimen excepcional que éste es. No obstante, el hecho de estar empleado mediante un contrato a tiempo determinado no hace al trabajador inestable por contradicción a fijo. Éste gozará de estabilidad por el tiempo que dure su contrato y de igual modo el empleado tiene derecho a sus prestaciones legales.

El régimen vigente ampara la estabilidad laboral pero contempla la posibilidad de indemnizar cuando el despido no se fundamente en causales legales (art. 102 LOT), salvo los específicos casos protegidos de estabilidad laboral absoluta (LOT, LOPCYMAT y DILES). Sin embargo, el proyecto *in comento* redimensiona la normativa mencionada, estableciendo la imposibilidad del despido (estabilidad absoluta) si no hay causal justificativa, por lo que el régimen indemnizatorio vigente sería automáticamente derogado.

5.1. Objeto y ámbito subjetivo de aplicación de la Ley

Garantizar y regular la estabilidad en el trabajo de todos los trabajadores comprendidos en la legislación ordinaria del trabajo con más de tres (3) meses ininterrumpidos de prestación al servicio de un empleador es el objeto de la LOET (artículo 1). Quedan excluidos expresamente los funciona-

rios públicos nacionales, estatales y municipales y de los cuerpos armados; trabajadores de dirección; contratados a tiempo o para obra determinada; domésticos; deportistas profesionales; actores y en general trabajadores intelectuales y culturales; trabajadores a domicilio y aquéllos del sector público que sean afectados por una reducción de personal debido a procesos de reestructuración de la organización administrativa, supresión y liquidación del órgano o ente, previamente autorizada por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, los gobernadores en los estados y los alcaldes en los municipios (artículo 3).

Interesante resulta observar la última exclusión, por cuanto, al sector público como empleador se le deja un margen de actuación amplísimo en uso de su poder soberano, no susceptible de ser recurrido, mientras que los empleadores particulares están sometidos a un régimen de estabilidad absoluta frente a toda la población trabajadora.

5.2. Estabilidad en el Trabajo

Abarcando a todos los trabajadores que no estén expresamente excluidos se vuelve imperativo el cumplimiento de los procedimientos consagrados en la LOET y la obtención autorización formal emanada u homologada por el Inspector del Trabajo competente para poner fin a una relación laboral. Las disposiciones contenidas en el proyecto de ley tienen carácter de orden público (artículo 4), impidiendo que sean relajadas por las partes.

5.3. Órganos Administrativos de Estabilidad en el Trabajo

La justicia laboral en sede administrativa se ejercerá por las Inspectorías del Trabajo y sus órganos auxiliares. Se crean los Comités de Sustanciación, Medicación y Conciliación como órganos auxiliares (artículo 11), teniendo como función principal conocer, tramitar y sustanciar las controversias que se susciten en materia de estabilidad en el trabajo.

Los miembros de cada Comité serán tres (03) principales con sus respectivos suplentes, quienes ejercerán funciones con carácter ad-hoc y serán nombrados, uno por la Inspectoría del Trabajo competente, otro por el empleador y otro por los trabajadores, estando obligados los empleadores a garantizar la instalación y el funcionamiento de los referidos Comités en la sede de la unidad productiva o de servicio cuando se requiera dirimir la estabilidad del trabajador (artículo 16). Es de resaltar, que no se hace referencia al sindicato de trabajadores, por lo que dicha actuación no queda sindicalizada, a diferencia de la designación de otros cargos con funciones de representatividad, restando así proyección a las competencias sindicales, quedando la elección de los representantes de los trabajadores mediante la realización de un proceso democrático, participativo y protagónico de conformidad con el reglamento de la ley (artículo 17). En caso de no designar el empleador o los trabajadores sus representantes, el Inspector del Trabajo lo hará, igualmente de conformidad con el reglamento mencionado.

Entre las facultades del Comité destacan (artículo 22):

- Recibir, conocer y sustanciar los expedientes administrativos contentivos de las solicitudes con ocasión de la terminación de la relación laboral
- Activar los medios alternos de solución de conflictos como la mediación y la conciliación
- Recomendar mediante informe al Inspector del Trabajo la adopción de las medidas preventivas que considere pertinentes, atendiendo a la gravedad de las circunstancias objetivas del caso.

5.4. Procedimiento de Estabilidad en el Trabajo

Cuando a juicio del empleador o empleadora, el trabajador se encuentre incurso en una de las causales de terminación de la relación laboral previstas en la legislación laboral, deberá solicitar al Inspector competente, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la comisión de los hechos alegados, la autorización respectiva para dar por terminada la relación de trabajo (artículo 24).

El trabajador tiene abierta la posibilidad de incoar el procedimiento cuando transcurridos diez (10) días hábiles de haberse terminado unilateralmente por el empleador la relación de trabajo, este último no haya cumplido con la solicitud de la autorización ya indicada, iniciándose así también el procedimiento de estabilidad contemplado en la ley. Para actuar ante el Comité se deberá ir asistido por un abogado y en el caso de los trabajadores pueden actuar los Procuradores de Trabajo.

El procedimiento constará de dos (2) fases diferenciadas: Sustanciación, Mediación y Conciliación ante el Comité respectivo y la segunda frente a la Inspectoría del Trabajo. Operará el desistimiento y el perdón de la falta cuando el empleador que inició el procedimiento no acuda al acto antes referido, en caso de ser el trabajador quien habiendo incoado esta vía no acuda al acto conciliatorio se entenderá desistida la solicitud (artículo 34). En este mismo sentido, la no comparencia de alguna de las partes al acto citado causará la presunción de admisión de los hechos alegados por la otra (artículo 35).

En el acto de mediación y conciliación el empleador y el trabajador expondrán oralmente y en forma privada sus excepciones, alegatos, defensas y pruebas, los cuales deberán consignar en forma escrita para ser agregados al expediente. Si se lograre acuerdo, se levantará el acta respectiva remitiéndose al Inspector del Trabajo competente para su revisión y homologación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recibo, surtiendo efecto de cosa juzgada (artículo 37). Opera el silencio administrativo en caso de omitirse el respectivo pronunciamiento por parte de la autoridad competente. De no ser posible la conciliación, el Comité levantará un acta donde quede plasmada la posición que adoptó cada una de las partes y la remitirá junto con el expediente debidamente sustanciado a la Inspectoría del Trabajo competente para que se inicie la segunda fase del

procedimiento de estabilidad (artículo 38).

En la segunda fase, por órgano del Ministerio del ramo, actuarán las Inspectorías del Trabajo cuando en el Comité no se llegare a un acuerdo (artículo 39). Recibido el expediente remitido como arriba se indicó y dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de recepción se providenciarán las pruebas, fijando en esa misma oportunidad día y hora para la celebración del acto oral y público en un plazo no mayor de veinte (20) días hábiles (artículo 40). En éste, las partes deberán acudir asistidos por un abogado para exponer los alegatos contenidos en la solicitud, en la contestación y en el escrito probatorio. En caso de falta de comparecencia de alguna de las partes, el Inspector decidirá conforme a lo alegado y probado en el expediente. Esta decisión, que se tomará en el mismo acto, será agregada al expediente. Si ninguna de las partes comparece se entenderá extinguida la solicitud dejándose constancia de ello (artículo 43).

El Inspector decidirá (en un tiempo máximo de 60 minutos) concluida la celebración del acto oral y público que él debe presidir, el cual podrá prolongarse inclusive hasta el día hábil siguiente si los medios de prueba presentados así lo requirieren y el Inspector lo autoriza. La decisión se emitirá en forma oral expresando los motivos de hecho y de derecho que fundamentaron la misma, reduciéndose inmediatamente en forma escrita. De ser favorable al trabajador, además de ordenar la restitución al car-

go ordenará el pago de los salarios dejados de percibir (artículo 50).

Para las empresas de menos de veinte trabajadores y para la reducción de personal por causas económicas, de progreso o modificaciones tecnológicas, se desarrollan en la LOET procedimientos especiales. En el primer caso, la particularización del procedimiento radica en la competencia para conocer en primera fase de éste directamente por el Inspector de Trabajo (artículo 52), ya que al ser una pequeña y mediana empresa, no existe la obligatoriedad legal de formar el Comité de Sustanciación, Mediación y Conciliación. En el segundo caso, la especialidad procedimental no sólo radica en la presentación de la solicitud directamente al Inspector del Trabajo, sino que se contempla la notificación de los trabajadores involucrados o del sindicato al que estén afiliados para su comparecencia al quinto día hábil siguiente de su notificación, a la primera sesión de mediación y conciliación. Se establece un lapso de sesenta (60) días hábiles para el desarrollo de las sesiones, siendo competencia del Inspector decidir cuántas van a celebrarse en aras de llegar a un acuerdo. De alcanzarse éste, se recogerá en un acta la cual homologará el Inspector dándole los efectos de cosa juzgada (artículo 68). Cuando ocurra la falta de comparecencia o no se llegue a ningún acuerdo se someterá la decisión al arbitraje, la cual se regirá por las normas contenidas en la materia, sin perjuicio de lo que las partes hayan acordado en el

pacto o compromiso arbitral que pudieran suscribir (artículos 67 y 71).

5.5. Infracciones y Procedimientos Sancionatorios

Lo rigurosa de la LOET queda plasmado en el régimen de sanciones que se regula en la misma. Entre veinte (20) y cuarenta (40) Unidades Tributarias se le impondrán al patrono cuando dé por terminada de manera unilateral la relación de trabajo sin realizar el procedimiento de solicitud de autorización por ante el Inspector del Trabajo y aún cuando la norma no lo contempla, se debería entender ante los Comités de Sustanciación, Mediación y Conciliación dependiendo del caso. Dicha multa se aplicará por cada trabajador activo en la nómina de la unidad productiva o de servicio al momento de producirse la terminación unilateral (artículo 73).

La enumeración de elevadas sanciones es larga, resaltando la multa de trescientas (300) Unidades Tributarias para los empleadores que incumplan con la obligación de designar su representante y suplente en el Comité, o entre cuarenta (40) y sesenta (60) Unidades Tributarias en caso de incumplimiento de la decisión definitiva o de las medidas cautelares que se acuerden durante el procedimiento por cada trabajador activo en la nómina de la unidad productiva o de servicio al momento de producirse la terminación unilateral (artículos 74, 75); o de cincuenta (50) a cien (100) Unidades Tributarias en caso de incurrir en falta de probidad durante el procedimiento o fraude procesal. En este último caso, la actuación del trabajador

incurriendo en conductas no probadas dará origen a su sanción con la misma cuantía (artículo 78).

Asimismo, el procedimiento sancionatorio puede ser iniciado de oficio o por denuncia oral o escrita de cualquier persona (tenga o no interés legítimo) (artículo 80).

Queda patente de esta forma la voluntad del gobierno de establecer normativamente un régimen de estabilidad absoluta (en las disposiciones transitorias del proyecto quedan derogados los artículos que establecen fueros especiales en la LOT, RLOT Y LOPCYMAT), instaurando un modelo de relaciones laborales rígido, contrariando la vía que en los países desarrollados con economías más saneadas que la venezolana están siguiendo.

A modo de conclusión

A partir de los años 70, con ocasión de la crisis económica generalizada, surgió una tendencia reorientadora del sistema de relaciones laborales donde los ordenamientos jurídicos se enmarcan dentro de un nuevo proceso llamado “flexibilización” de la normativa laboral. Ésta se enrumbó en la adaptación de los principios e instituciones laborales con el fin de permitir mayor movimiento de las partes dentro de la relación laboral para que interactúen competitiva y a la vez “decentemente” en un mercado de trabajo cada vez más mundializado (Perelló, 2006).

Los caminos adoptados por el Derecho del Trabajo Contemporáneo en otros Estados se han orientado hacia una menor regulación heterónoma en respaldo de una mayor ac-

tuación de los actores colectivamente organizados, quienes han diferenciado categorías de trabajadores pero han buscado ampliar el margen de protección de todos los colectivos que ostenten tal condición (Hutchinson, 1995). Sin embargo, hay que resaltar que la realidad laboral venezolana se ha encaminado en la última década en otro sentido. Así, las reformas laborales no han abordado las formas atípicas de relaciones de trabajo, ni han reafianzado el campo de acción de los actores colectivamente organizados, reforzando que en la realidad se consoliden prácticas desviadas que no tienen sustento normativo. En consecuencia, pareciera que lejos de asimilar las experiencias foráneas y aún analizando el delicado panorama del mercado de trabajo venezolano, la tendencia que viene a consolidarse es la intervención del Estado en la regulación de la mayor cantidad de materias posibles dentro de las relaciones laborales. Entre éstas, se proyecta establecer la estabilidad absoluta de los trabajadores (dentro de su ámbito de aplicación), impidiendo la pérdida del empleo sin causalidad, mientras ostenten la condición de subordinados y permanentes.

Si se valora que los DILES no han logrado disminuir sustancialmente los índices de desocupación, podría inferirse que sancionar la LOET agudizaría realidades como el desempleo y la informalidad, que a su vez integra a los desocupados y a los marginados y el desánimo patronal que al mismo tiempo genera el uso de mecanismos de evasión mediante fraude a la ley y

simulaciones laborales, y con ello pareciera que el Derecho del Trabajo tradicional y “...su ámbito de validez se restringe, se achica, se vacía de contenido” (Carballo, 2000).

No obstante, en la citada Ley se instrumentan mecanismos de participación, protagonismo y corresponsabilidad, al proponer la creación de Comités de Sustanciación, Mediación y Conciliación como órganos auxiliares de la justicia administrativa del trabajo, integrados por miembros voceros de los trabajadores, de los empleadores y del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, con el fin de constituir la resistencia al burocratismo y convertir la ley en una poderosa arma de lucha contra la corrupción y la ineficiencia, donde los sujetos de la relación laboral en forma corresponsable son los protagonistas del proceso (Exposición de Motivos LOET).

Es evidente que los principios primigenios del Derecho del Trabajo, entre los que destaca el de estabilidad, no han resultado eficientes para enfrentar los retos cada vez más complejos de las relaciones de trabajo contemporáneas. Ello no significa, en palabras del maestro Romagnoli (1996) que “el Derecho del Trabajo vigente no ha dejado de alimentarse de sus tradicionales aut-aut... A fin de cuentas también la duración del crepúsculo varía con el variar de las estaciones y de las latitudes, sin embargo, los comunes mortales no han perdido jamás por ello la noción del día y de la noche”. De allí que cualquier esfuerzo legislativo que se realice debe tener

un norte: “proteger los derechos del débil jurídico dentro de las relaciones de trabajo, paralelamente se defiende el empleo decente”.

¿Avance o retroceso? No es sencillo afirmar ninguna de las dos cosas. A la luz del Derecho del Trabajo Contemporáneo podría afirmarse nos alejamos de las tendencias flexibilizadoras del sistema de relaciones laborales, las cuales ciertamente, en muchas ocasiones no “han reorientado” eficazmente los pilares del Derecho del Trabajo distanciándose del trabajo decente con la nota de estabilidad. El proyecto de LOET en su Exposición de Motivos parece querer encaminarse en la consolidación de este tipo de trabajo, aunque lo hace sin valorar experiencias foráneas y sin abordar ese inmenso colectivo de población económicamente activa desprotegida que requiere de mayor inclusión y no de más “endurecimiento”, por lo que, de aprobarse enfrentaría graves obstáculos en la consecución práctica de sus objetivos teóricos².

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial N° 5.453 (Extraordinario) Caracas, 24 de Marzo de 2000.

BERNARDONI de GOVEA, María (2004). **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Temas y Tendencias en el siglo XXI.** Caracas. Editorial La Semana Jurídica, C.A. 527p.

CARBALLO MENA, César Augusto (2000). **Derecho Laboral Venezolano.** Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. 379p.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 5.152

- 2 En fecha 31 de Julio de 2008, el presidente Hugo Chávez en el marco de la Ley Habilitante, publicó 17 instrumentos normativos (Gaceta Oficial 38.984), entre los que se halla la Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo. Sin embargo, el 2 de mayo de 2007, se había dado por recibido ante la Sala Constitucional, del Tribunal Supremo de Justicia, comunicación suscrita el 26 de abril de 2007 por el ciudadano HUGO RAFAEL CHÁVEZ FRÍAS, en su condición de Presidente de Venezuela, anexo a la cual remitió un ejemplar del Decreto N° 5.306 del 25 de abril de 2007, aprobado en Consejo de Ministros, contentivo del DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DE ESTABILIDAD EN EL TRABAJO, y su correspondiente Exposición de Motivos, ... con el propósito de obtener pronunciamiento acerca de la constitucionalidad de su carácter orgánico. En ponencia de la magistrada Luisa Estrella Morales de fecha 31 de Julio de 2008, decisión No. 1259, se observó que el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la LOET tiene como objeto regular y garantizar la estabilidad en el trabajo y, con el propósito de tornarla operativa, crea la estructu-

(extraordinario). Caracas, 19 de junio de 1997.

ESPINOZA PRIETO, Antonio (2000). **Derecho Laboral. Vivencia de la Estabilidad en el Trabajo**. Caracas. Editorial Buchivacoa, C.A. 398p.

GRISOLIA, Julio Armando (2002). **Trabajo y Seguridad Social**. Bue-

nos Aires. Editorial Estudio S.A. 287p.

GRUPO BOLOGNA/ CASTILLA LA MANCHA (2001). **Trabajo Decente**. X Encuentro. Punta del Este, Uruguay. 1 y 2 de Noviembre. Editorial y Librería Jurídica Amalio Fernández. 89-197 p.

ra administrativa y procedimental pertinente. No queda duda que la estabilidad es un atributo del derecho al trabajo y su naturaleza es la de una garantía vinculada a éste, al formar parte del conjunto básico de preceptos que persiguen su protección, por ello, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la LOET al crear los órganos y articular los procedimientos que deben materializar la justicia laboral administrativa, no regula de forma directa el ejercicio del derecho-deber constitucional al trabajo sino que refuerza o protege, a través de las instituciones creadas en su texto, un aspecto tangencial del derecho consagrado en el artículo 87 de la CRBV en tanto desarrolla aspectos procedimentales y técnicos supeditados a los principios y reglas que rigen en materia laboral, contemplados tanto en la CRBV, así como en la LOT. Como consecuencia del razonamiento que precede, considera que el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de LOET carece del carácter orgánico que le fue atribuido, al no subsumirse en alguno de los supuestos contenidos en el artículo 203 de la CRBV, y así se decide...

La adaptación propuesta a través del presente fallo, también en su función de garantizar la aplicación de las normas, se justifica por razones de seguridad jurídica, que exige la certeza de un sistema de fuentes dentro del ordenamiento jurídico orientado hacia la vigencia de los postulados constitucionales; de manera que, esta Sala encuentra justificada, a los fines de hacer compatibles las leyes producidas bajo el nuevo sistema constitucional con los principios generales que gobiernan la derogación de las leyes, las normas constitucionales y aquellas leyes preconstitucionales, la desaplicación de tales principios para facilitar la labor legislativa en la derogatoria de aquellas leyes orgánicas, dictadas bajo la vigencia de la abrogada Constitución, que no se adecuen al nuevo orden constitucional, por aplicación inmediata de los principios en ella contenidos, cuyo valor normativo y de aplicación inmediata y directa ha tenido esta Sala oportunidad de destacar... En virtud de la especialidad de la materia objeto de normación, y de su evidente importancia en el ámbito social y económico, cual es la garantía de estabilidad en las relaciones de trabajo, estima esta Sala que, bajo la adaptación esbozada en el fallo citado, desde una perspectiva constitucional, opera con plena eficacia la derogatoria de las normas contenidas en leyes orgánicas que se aluden expresamente en el Decreto Ley examinado. Así se declara.

Esta resolución no implica la anulación del texto, sólo se modifica su nombre y se remite a la Asamblea Nacional que debe reformularla bajo estos lineamientos para su posterior entrada en vigencia, permaneciendo aún en esta instancia.

HUTCHINSON, Sue; BREWSTER, Chris (1995). **Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y prácticas en Europa**. Ediciones Gestión 2000 S.A. EDIPE. Barcelona.

OBERTO De GRUBE, Lucía (2002). "La Estabilidad Laboral a la luz de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999". Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Universidad del Zulia. Maracaibo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Recomendación No. 119 sobre la terminación de la relación de trabajo de 1963.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenio No. 103 sobre la protección de la maternidad. Publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 2.850 (extraordinario). Caracas, 27 de agosto de 1981. Ratificado en fecha 10 de agosto de 1982.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Convenio No. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador de 1982.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). **Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo**. Editores V.E. Tokman y D. Martínez (coord.). Ginebra. 199p.

ORTÍZ LLANA, Carmen (1999). "La Supervivencia del Derecho del Trabajo". En: **Actualidad Laboral**. No. 42. 15 al 21 de Noviembre de 1999. Lima. 811-835 p.

OZAKI, Muneto (2000). **Negociar La Flexibilidad**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 181p.

PERELLÓ GÓMEZ, Nancy (2006). "Reformas Laborales: Empleo vs. Flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 12. N° 3. 386-403 p.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel (1999). "El Derecho del Trabajo a fin de siglo". En: **Relaciones Laborales**. Madrid. La Ley Actualidad. No. 24. Año 15. 02-09 p.

ROJO TORRECILLA, Eduardo; CAMAS RODA, Ferrán (1998). "¿El principio del Fin? De la temporalidad a la estabilidad: ¿Un viaje de ida y vuelta?". En: **Aranzadi Social V**. 775-792 p.

ROMAGNOLI, Umberto (1996). "Tras el crepúsculo, un nuevo día". En: **Doctrina**. Tomo I. Madrid. La Ley-Actualidad. 261-277 p.

ROMERO GUDIÑO, Alejandro (2005). "El Derecho del Trabajo frente al Proceso de Globalización". En: **El Derecho del trabajo Iberoamericano. Libro Homenaje al Dr. Baltasar Cavazos Flores**. Teodosio Palomino (compilador). Lima. Editorial Juris Laboral. 489-503 p.

Sesión plenaria del 24 de mayo de 2008, participantes en las II Jornadas en Otoño de Derecho Laboral, organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas y la Asociación de Abogados Laboralistas de Mendoza, Argentina (material mimeografiado).

TORRES BRIZUELA, César (2005). “El Derecho del Trabajo frente al Proceso de Globalización”. En: **El Derecho del trabajo Iberoamericano**. Libro Homenaje al Dr. Baltasar Cavazos Flores. Teodosio Palomino (compilador). Lima. Editorial Juris. 107-121 p.

VALDÉS DEL-RE, Fernando (2002). “Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo”. En: **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires. La Ley. No. 4. Abril. 683-696 p.

Referencias Web

<http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?> Fecha de la consulta: 20.04.2008.

http://www.amag.edu.pe/docs/morales_estabilidad%20laboral%20sentencia%20tc.ppt. Fecha de la consulta: 26.02.2007.

<http://www.estabilidadlaboral.com/estabilidad%20laboral%20,macroeconomia%20/%20proteccion%20social.pdf>. Fecha de la consulta: 23.01.2008.

Sentencia No. 1259. Expediente No. 07-0586. Ponente Luisa Estella Morales Lamuño. Sala Constitucional. 31/07/2008. En: <http://www.tsj.gov.ve>. Fecha de la consulta: 22.09.2008.