



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD ARTURO MICHELENA**

**EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL A LA  
LUZ DE LA LEGISLACIÓN  
COLOMBIANA Y VENEZOLANA**

**Autor:** Hector R. Azuaje P.

**Tutor :** Argenis Flores

San Diego Julio de 2008



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD ARTURO MICHELENA**

**EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL A LA  
LUZ DE LA LEGISLACIÓN  
COLOMBIANA Y VENEZOLANA**

**Trabajo Presentado Como Requisito Parcial para Optar al Grado de  
Especialista en Derecho Procesal Laboral**

**Autor:** Hector R. Azuaje P.

**Tutor :** Argenis Flores

San Diego Julio de 2008



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD ARTURO MICHELENA

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado, presentado (a) por el ciudadano: **HECTOR R. AZUAJE P**, para optar el Grado de Especialidad **Derecho Procesal Laboral**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación publica y evaluación por parte de la Comisión del Trabajo Especial de Grado que se designe.

En la Ciudad de \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Atentamente,

Nombre del Tutor Angelis Flores

C.I.: 3571.991

E-mail: Angelisflores694@hotmail.com

Teléfono: 0414-4282753



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD ARTURO MICHELENA**

**EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL A LA  
LUZ DE LA LEGISLACIÓN  
COLOMBIANA Y VENEZOLANA**

Por : Hector R. Azuaje P.

Trabajo Especial de Grado de Especialización aprobado, en nombre de la Universidad Arturo Michelena, por la siguiente comisión, en la ciudad de San Diego a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, con Mención Honorífica (y) (o) recomendaron para su publicación.

\_\_\_\_\_  
(Nombre y Apellido)  
C.I.

\_\_\_\_\_  
(Nombre y Apellido)  
C.I.

\_\_\_\_\_  
(Nombre y Apellido)  
C.I.

## **DEDICATORIA**

El éxito logrado mediante la culminación de la presente especialización se la dedico muy especialmente a toda mi familia, amigos, colegas y compañeros de estudio.

Hector Azuaje

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por estar siempre presente en mis pensamientos y en mis labores diarias dentro de la unión familiar y en el ejercicio de mi profesión

A mis familiares que han aportado un granito de arena para ser lo que hoy soy.

A la Universidad Arturo Michelena, por abrirme sus puertas en la especialización de mi carrera

A los profesores de tan digna Universidad por instruirme un poco más y así conocer y amar más mi profesión.

A todos los compañeros de clase que lucharon al igual que yo en la persistencia para la culminación de la especialización.

..... A todos “Gracias”

Hector Azuaje



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD ARTURO MICHELENA**

**EL PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA ESTABILIDAD LABORAL A LA  
LUZ DE LA LEGISLACIÓN  
COLOMBIANA Y VENEZOLANA**

**Autor:** Hector R. Azuaje P.

**Tutor:** Argenis Flores

**Año:** 2008

**RESUMEN**

La rama laboral es uno de los aspectos sociales, quizás con más controversias y desniveles que cualquier otro en el acontecer venezolano, asimismo cabe mencionar que en Colombia y Venezuela se observa a simple vista la diferencia entre culturas, raza y costumbres, pero para saber sobre estos dos países con respecto a la legislaciones hay que enfocarse en sus leyes internas para poder conocer con exactitud en que se diferencian y que similitud existe entre esos países, y como se puede entender mas estas leyes tan importantes como la estabilidad laboral. Con respecto al objetivo general este fue estudiar el proceso administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la Legislación Colombiana y Venezolana. La presente investigación se encuentra en un nivel descriptivo y modalidad Jurídica – Comparativa. El Diseño es documental y el método es lógico comparativo, y como instrumento se emplearon las fichas técnicas donde el investigador citó situaciones similares o diferentes de las normas que rigen la materia. Para finalizar puede señalarse que en ambas legislaciones (Colombiana y Venezolana) se garantiza la estabilidad laboral de los empleados y ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboralistas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual.

## ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN .....	pp. 1
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema.....	3
Formulación del problema.....	7
Objetivos de la investigación .....	8
General .....	8
Específicos .....	8
Justificación de la investigación .....	8
<b>II CONTEXTO TEÓRICO</b>	
Antecedentes .....	10
Bases Teóricas.....	13
Bases Normativas.....	31
Definición de términos Básicos.....	43
<b>III MARCO METODOLÓGICO</b>	
Nivel y Modalidad de la investigación.....	47
Diseño y Método de la investigación .....	48
Técnicas e instrumentos de recolección de información .....	50
Técnicas e instrumentos de análisis de información .....	51
Procedimiento.....	51
<b>IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
Presentación y Análisis de los resultados.....	53
Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	66
Referencias Bibliográficas.....	67
Referencias Normativas.....	70
Referencias en Línea.....	71

## INTRODUCCIÓN

Cabe mencionar que, la estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

Por lo que el sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. Es por ello que a través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia

De allí que, dentro del contexto jurídico es importante recalcar el presente trabajo sobre "La Estabilidad Laboral" con un estudio sobre las normas que la rigen dentro de Venezuela y otro país contiguo, ya que para Venezuela es un medio eficaz, capaz de garantizar al trabajador, al empleador y a la sociedad. Es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, exige al trabajador el cumplimiento de los requisitos que fija la ley y para garantizar al trabajador y al empleador en sus mutuas obligaciones y derechos, es indispensable se plasme en la realidad la responsabilidad y esfuerzo del Estado y de la sociedad económicamente activa, conservando y creando fuentes de trabajo.

De igual manera, la Estabilidad Laboral, se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, por lo que para el Derecho Laboral es la presentación realizada a otro mediante un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.

Por todo lo antes planteado, viene el interés de comparar la legislación venezolana, en materia laboral, específicamente en lo que se refiere a la estabilidad con la legislación de otro país, siendo el caso el Colombiano, por ser limítrofe con esta nación y tiene similitudes en situaciones económicas y laborales.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

El Derecho Laboral, posee, al principio como sustentáculo, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos envueltos. Se trata de una ramificación del Derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo.

Por otra parte se tiene que, el Derecho del Trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las flotaciones de la política. Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos

La naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo, reflejada en la modificación continua de la normativa aplicada a toda relación laboral y cuyo cumplimiento se proyecta regresivamente en el tiempo, ha dado nacimiento a problemas de interpretación relativos a la determinación de la eficacia temporal de sus normas, siendo considerado esto, como lo más difícil de la Teoría General del Derecho, específicamente de la Teoría General de la Vigencia Temporal de la Ley, las normas laborales tienen aplicación inmediata, y rigen tanto para las relaciones laborales que se establezcan después de su vigencia, como para las consecuencias jurídicas originadas con posterioridad a la misma, y en los contratos colectivos o individuales

de trabajo se debe respetar la retroactividad de algunas cláusulas anteriores a la vigencia de una nueva ley laboral y/o celebración de un nuevo contrato, siempre que favorezcan más a los trabajadores y se encuentren fundamentadas por principios constitucionales y laborales.

Asimismo, se tiene que los procedimientos aplicables en materia de estabilidad laboral, tienen como finalidad fundamental la preservación del empleo a la que tienen derecho todos los trabajadores, garantizando su estabilidad, en cumplimiento de los principios contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El concepto de estabilidad laboral sostenido por la doctrina internacional, está referido a una tendencia moderna para asegurar a los trabajadores, en lo posible la conservación de su empleo, lo que consiste en la protección eficaz del trabajador contra el despido arbitrario, tratándose de garantizar una base para la existencia del trabajador.

Al respecto el principio de estabilidad en el empleo lo que busca es otorgar a la relación laboral cierta firmeza sin pretender convertir el contrato de trabajo en un vínculo ad vital, por lo que la estabilidad es una garantía establecida en la Constitución Patria para proteger el derecho al trabajo, y en este sentido implica que el trabajador no puede ser despedido sino por justa causa ni desmejorado en sus condiciones de trabajo salvo a través de los procedimientos establecidos en la Ley.

En este sentido, se evidencia en el ejercicio del derecho, que en Venezuela, la estabilidad laboral, no garantiza al empleado la seguridad de su trabajo, ya que frecuentemente se incurren en acciones donde esta en juego esta área, de allí que se clasifica la estabilidad en las siguientes categorías: estabilidad general o relativa, estabilidad especial o inamovilidad, de carácter excepcional fundamentada en un interés superior a las partes que no es susceptible de sustituir la obligación por el pago de una suma de dinero, y la estabilidad absoluta de los empleados públicos de

carrera. La estabilidad tanto absoluta como relativa tiene fundamento en principios y normas de rango constitucional, de estricto orden público, basadas en la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Cabe señalar el concepto de estabilidad relativa sustentada por varios doctrinarios es así como Fernando Villasmil Briceño (2006) señala:

“... es aquella que envuelve, una prohibición de despidos injustificados, pero que autoriza al empleador para efectuar despidos sin justa causa, mediante el pago al trabajador de una indemnización especial. Así como también se entiende por estabilidad relativa o impropia como aquella que origina tan solo derechos económicos a favor del trabajador que se retire o sea despedido por causas imputables a su patrono.”

Es por ello, que en Venezuela parece que se ha perdido su condición de Orden Público; sin embargo es necesario conocer cual ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cual ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social.

Asimismo, el Ministerio del Trabajo Venezolano tiene como función principal promocionar el diálogo social con la finalidad de promover en el marco de una economía productiva y solidaria, el empleo, el trabajo digno y la protección a los derechos humanos y sindicales de las trabajadoras y trabajadores; el desarrollo de un sistema de seguridad social público y solidario; y la prestación de un servicio de calidad y eficiencia que permita la regulación de las relaciones laborales y sea accesible a todos los trabajadores y trabajadoras, la misma se encuentra dividida en la Inspectoría del Trabajo que es el órgano de la administración

publica que se encarga del trámite de los procedimientos laborales, en vía administrativa.

La agencia de empleo, Servicio Público, adscrito a la Dirección General de Empleo del Ministerio del Trabajo que funciona a través de una red de Agencias de Empleo públicas, ubicadas en todo el Territorio Nacional, tiene por objetivo vincular la oferta y la demanda de empleo y desarrollar un sistema eficiente de servicios de empleo, que responda a las necesidades del sector productivo. El Tribunal del Trabajo, garantiza el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, orientada por los principios de gratuidad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del Juez en el proceso.

De lo antes expuesto surge la inquietud de comparar la legislación venezolana, con otro país que se encuentre en similares situaciones, para analizar de manera concreta y sistemática las fallas que frecuentemente se ven en materia laboral, específicamente en lo que se refiere al proceso administrativo de la estabilidad laboral, y así llegar a críticas constructivas del proceso en Venezuela sustentadas en otras normas que no sean las nuestras, para poder exponer con sustentos cada interrogante planteada en el presente estudio.

De allí que, se elige a la República de Colombia, país limítrofe con el venezolano y que frecuentemente se mantiene relaciones, socio – económico y político, observando así que, el régimen laboral colombiano es muy flexible en los aspectos relacionados con las formas contractuales, en la estipulación de las jornadas laborales, en los pagos salariales y en la terminación del contrato de trabajo, en sus legislaciones consagran los derechos y las garantías mínimas del trabajador, que no pueden ser desconocidos por las partes.

## **Formulación del Problema**

Considerando el problema antes esbozado se plantean las siguientes interrogantes:

### **Primaria:**

¿Cómo se compararía el proceso administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la Legislación colombiana y venezolana para llegar a críticas constructivas de las normas establecidas en Venezuela al respecto?

### **Secundarias:**

¿Existen disposiciones legales del proceso administrativo de la estabilidad laboral en las legislaciones venezolanas y en las legislaciones colombianas?

¿Cuáles son las diferencias entre las legislaciones venezolanas y colombianas con respecto a la estabilidad laboral?

¿Cuáles son las semejanzas entre las legislaciones venezolanas y colombianas con respecto a la estabilidad laboral?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Comparar el proceso administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la Legislación colombiana y venezolana para llegar a críticas constructivas de las normas establecidas en Venezuela al respecto.

### **Objetivos Específicos**

Indagar sobre las disposiciones legales del proceso administrativo de la estabilidad laboral en las legislaciones venezolanas y en las legislaciones colombianas

Establecer diferencias entre las legislaciones venezolanas y colombianas con respecto a la estabilidad laboral

Exponer las semejanzas entre las legislaciones venezolanas y colombianas con respecto a la estabilidad laboral

### **Justificación**

Esta investigación tiene como propósito el conocer y discutir las legislaciones de dos países vecinos como lo son Venezuela y Colombia, saber que beneficios tienen los trabajadores y como pueden ser resguardados por estas legislaciones, en lo que se refiere a la estabilidad laboral.

Por otra parte, se tiene que desde el punto de vista social, la búsqueda de respuestas sobre el tema, permitirá construir bases fundamentales para optimizar las normativas actuales para el mejor beneficio de los empleados en cada sector venezolano, asimismo puede ser tomada por los legisladores en pro de la estabilidad laboral que es tan acontecida actualmente con los decretos presentados por el presidente de la Republica Bolivariana de Venezuela.

De igual manera, en Colombia y Venezuela se observa a simple vista la diferencia entre culturas, raza y costumbres, pero para saber mas sobre estos dos países con respecto a la legislaciones se tiene que enfocar en sus leyes internas para

poder conocer con exactitud en que se diferencia y en que se parecen, y entender mas dichas leyes tan importantes para la estabilidad laboral. De allí que, la presente investigación es de gran relevancia, ya que forma parte de los pocos esfuerzos que se pueden estar realizando en Venezuela, en cuanto a criticas sustentadas, aplicando el derecho comparado con la legislación colombiana en materia laboral, específicamente en el proceso administrativo de la estabilidad laboral, la cual se viene cumpliendo en Venezuela.

Otra de las razones que justifican la viabilidad de la presente investigación, son los resultados que se ha logrado en algunos países al realizar y aplicar el derecho comparado en legislaciones que presenten problemáticas, para así evidenciar las fallas del proceso y poder mejorarlas mediante actualizaciones por decreto, renovaciones o modificaciones de las legislaciones.

Asimismo se pretende esclarecer ideas erróneas que se encuentran actualmente dentro de la sociedad sobre la estabilidad laboral, ya que no es solo un Decreto que debe ser obedecido, también se debe tomar en cuenta la importancia de la estabilidad económica social para así garantizar la anhelada estabilidad laboral, por lo tanto se hace necesario comparar dos realidades como lo es Venezuela y Colombia y fusionar de cada una las partes positivas.

## CAPITULO II

### CONTEXTO TEÓRICO

#### **Antecedentes**

Cuando tenemos un problema práctico sobre el cual queremos información, no siempre es necesario emprender el camino más difícil, es decir, reunir los datos empíricamente. Puede muy bien ocurrir que alguien haya ya tropezado con un problema similar y tal vez hallase una solución apropiada para ello. Si ha sido documentado en un libro o en un artículo, se puede encontrar el documento mediante una búsqueda de referencias.

Por lo que obtener una posición amplia que permita conocer la diferencia que existe en Colombia y Venezuela al hablar sobre la administración de la estabilidad laboral a la luz de la legislación, es significativo destacar diversas opiniones en torno a este tema tan interesante; en este sentido a continuación se presentan varios autores que de una manera directa o indirecta relatan a través de sus investigaciones elementos afines al presente estudio.

Cabe destacar la investigación realizada por Socorro Félix (2007) en su estudio titulado **“La estabilidad laboral paradigma que cambia”**. Menciona que Garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute.

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": Así mismo, en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 93 se establece que "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". La preocupación principal se orienta a evitar el despido injustificado o, en su defecto, que se les reconozcan a los trabajadores las indemnizaciones correspondientes si esto ocurre, lo cual está suficientemente previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, en el caso de Venezuela.

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que los tienen Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a este artículo.

Seguidamente, Rodríguez A. (2002) en su investigación titulada "**Estudio de la legislación del trabajo en la dinámica social**". Señala que el Derecho constituye una ciencia normativa que prescribe las formas de conducta externa del hombre, encausándola como deber ser, a efectos de hacer posible la coexistencia social. Siendo esa su finalidad, toda interacción social se encuentra enmarcada por un conjunto de reglas dirigidas al obrar humano, que pretenden orientarlo y buscan su cumplimiento. De esa concepción se desprende el dinamismo y la necesaria vinculación de sus principios con las ideas imperantes en las sociedades organizadas, según su estado evolutivo, demostrando con ello que es imposible que se mantenga ajeno a las transformaciones que en ellas se originan. En la actualidad, las transformaciones a las que está expuesto, tienen características especiales, debido a

que las organizaciones sociales nacionales forma parte de un mundo conectado de múltiples maneras que permiten apreciar otras formas de ver las cosas, de pensar y de actuar que frecuentemente colisionan con las hasta ahora conocidas. Aparecen o se modifican las formas de relacionamiento individual y colectivo, coexisten fenómenos entendidos hasta ahora como inconciliables con la idea de justicia, como el poder, la corrupción, la crisis, la inestabilidad financiera, la pérdida de fuentes de trabajo, la precarización del empleo, entre otras, que impactan fuertemente en nuestras vidas.

Estos aspectos coadyuvan a minar las bases de la credibilidad de la población en sus autoridades e instituciones para resolver estas nuevas situaciones, creando un marco de incertidumbre y pesimismo sobre el presente y el futuro. En ese contexto debemos recordar que si bien la justicia y los demás valores jurídicos representan el criterio axiológico que debe inspirar el Derecho, la seguridad, sin ser el fin supremo, es su razón de ser.

Es por ello, que el Derecho y en especial en Derecho Laboral, es un elemento imprescindible a efectos de generar condiciones favorables para promover el respeto de los derechos humanos, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y favorecer las actitudes democráticas. Es fuente de herramientas para el desarrollo del individuo en sociedad, preparándolo para la sociedad del conocimiento, para el trabajo, generando actitudes que le permitan encarar situaciones de inestabilidad e incertidumbre de forma creativa, responsable y crítica.

En el mismo orden de ideas López, Diego (2004), en su trabajo titulado, **“Derecho del trabajo o derecho del empleo, la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo”**. Menciona que, un análisis de las recientes reformas legislativas en materia laboral en Europa y en América Latina, permite apreciar de qué forma la promoción del empleo entendida como una permanente disminución de los costos asociados a la contratación laboral, ha operado

como un poderoso criterio orientador de la actividad legislativa, hasta el punto de que puede hablarse de normas laborales de nueva generación, elaboradas para cumplir una función promotora del empleo antes que la tradicional función protectora del Derecho Laboral, bajo la premisa de que el reconocimiento de derechos impediría y finalmente ahogaría la operación de las leyes naturales del intercambio económico y la obtención de utilidades empresariales; en consecuencia, deben restringirse.

Sin embargo, estas sucesivas modificaciones legales se han mostrado hasta ahora ineficaces para combatir el desempleo y antes bien, han despojado de protección legal al trabajo, transformándolo en comúnmente precario, inseguro, inestable, volátil y fragmentado, insuficiente para proveer sustento permanente personal y familiar. La perspectiva propiamente jurídica, de revalorización de los derechos de las personas que trabajan, demanda una urgente preocupación por detener el declive de los derechos en el trabajo. El concepto orientador de trabajo decente levantado por la OIT es una buena plataforma para lograrlo. También puede serlo un redescubrimiento del aparentemente olvidado derecho al trabajo.

### **Bases Teóricas**

La fundamentación teórica es parte importante para cualquier tipo de investigación, y en este caso, por cuanto al identificar las teorías relacionadas con el estudio se le da consistencia al mismo, permitiendo sustentar el análisis a partir de la visión amplia del problema, es por ello que se enfoca en:

#### **Relación laboral**

Este título, común en el tradicional Derecho Laboral, hoy día parece merecer un nuevo examen, dada la aparición de formas de nexos del trabajo, que resultan

discutibles, a la luz de los principios legales. En tal sentido, dada la reaparición del liberalismo (con la nueva denominación de neoliberalismo), también pareciera que se repitieran las situaciones de volver la relación laboral a los tiempos del contractualismo privado cerrado, sin intervención pública.

En los países en desarrollo, tal enfoque choca con la propia realidad, pues indudablemente, en el ámbito latinoamericano, por ejemplo (que es el que ocupa Venezuela), la situación laboral plantea actividades con vocación y finalidad distintas a las del primer mundo (industrializadas); de manera que, en aquéllos, el tratamiento de la relación del trabajo debe abordarse desde una perspectiva diferente.

Así, cuando se establece en Venezuela que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos. En otras palabras, el trabajo se reputa un hecho social, puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas, ya que siendo Venezuela un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común.

De suyo, ello explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, sin ápice de dudas (artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999), pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país (in fine artículo 3 ejusdem).

### **Formas de Protección del Estado a una Relación Laboral Adecuada y Estable**

Evidentemente que el Estado debe ser el patrocinante mayor del acceso de todo ciudadano a una relación laboral adecuada y estable, sin que ello excluya la participación de la familia y la sociedad (sobre todo de los protagonistas directos: organizaciones patronales y de trabajadores) quienes están expresamente comprometidos como indica la Carta Magna en su artículo 7 (in fine), pues no debe olvidarse que el trabajo constituye un proceso fundamental para la nación venezolana.

Este compromiso se localiza en tres instantes, que indican la vinculación del trabajador con la relación laboral: formas de obtenerla, mantenerla y retenerla.

En el primer momento, se trata del acceso del individuo al puesto (obtenerlo). En tal sentido, en Venezuela existe la declaratoria del derecho y el deber del trabajo, en condiciones de dignidad, siendo una obligación del Estado. Así, el artículo 87 de la Carta Magna (1999), indica que:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo, no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se observan claramente las obligaciones que atañen a cada una de las personas (Estado y particulares) comprometidas con esta primera situación (acceso al empleo o forma de obtenerlo).

Ahora, para el ingreso, el legislador ha buscado regular el período de prueba, por cuanto como se trata de un lapso de reconocimiento de las partes, la ruptura que se produce en su curso es sui géneris, puesto que se efectúa sin aviso previo y sin indemnización alguna, aunque el patrono está obligado a cancelar los salarios que se produzcan, por jornada cumplida. Por estas circunstancias, ese período de prueba no puede exceder de noventa (90) días continuos, conforme indica el artículo 103, párrafo segundo, literal (a) de la Ley Orgánica del Trabajo (1.997), consagrándose la total igualdad del hombre y la mujer al ejercicio del derecho del trabajo (artículo 88 de la Carta Magna), estableciéndose constitucionalmente el principio de la no discriminación por razones políticas, de sexo, de raza, edad, religión o credo o cualquiera otra condición. (Artículo 89, numeral 5° ejusdem).

### **Estabilidad Laboral**

La institución de la estabilidad laboral ha existido, desde hace muchos años en Venezuela (a través de los procedimientos de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, de la estabilidad absoluta y relativa), sin embargo, si se lee con detenimiento la actual Carta Magna puede atribuirse una nueva dirección, sin lugar a dudas; la forma como está redactada esta norma constitucional plantea nuevos lineamientos, que parecieran ser más rigurosos. Todo ello se concretará con la próxima reforma laboral.

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en espaciales circunstancias. También se define como Estabilidad

Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada".

Garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, lo que es medio indispensable de satisfacción de necesidades del núcleo familiar, garantiza los ingresos de la empresa, por cuanto un personal adiestrado y experto, al mismo tiempo integrado y con la mística hacia la empresa, brindará índices satisfactorios de producción y productividad, redundando no solo en beneficio del trabajador y del empleador, sino también del desarrollo orgánico-económico-social, con logros a la obtención de la armonía y la paz social y laboral.

La estabilidad laboral tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, donde la disolución del vínculo laboral depende únicamente de la voluntad del trabajador y sólo por excepción de la del empleador o de las causas que hagan imposible su continuación, de la que se desprende que la estabilidad constituye un derecho para el trabajador que, por supuesto, le exige el cumplimiento de las obligaciones inmersas a la naturaleza del contrato de trabajo. No constituye un derecho del empleador porque significaría retornar a etapas superadas de trabajo forzoso.

El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios. A través del régimen de estabilidad se pretende limitar la libertad incondicional del empleador evitando despidos arbitrarios que sumen en caos e inseguridad al trabajador, cuya única fuente de ingreso es su trabajo, conllevando la insatisfacción de necesidades y un estado de angustia de su familia.

Asimismo, señala Socorro Félix (2007) en lo que se refiere a la estabilidad laboral, otro paradigma que cambia, lo siguiente:

“Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad. ¿Dónde está la responsabilidad del empleado? ¿Es que acaso no posee también su cuota parte en la estabilidad laboral?”.

Por lo que, en algunos casos, una vez que el empleado se siente seguro en su puesto de trabajo deja de preocuparse por ofrecer un adicional a su desempeño y se limita sólo a lo que cree que es su área de competencia, lo cual resulta poco atractivo e incluso menos rentable que aquella conducta emprendedora e innovadora que usualmente se presta al inicio de toda relación laboral. ¿Cómo puede una empresa garantizar la estabilidad de un personal que no agrega valor a la misma?.

Anteriormente la preocupación por el empleo recaía en la tenencia del mismo y en la permanencia de la persona en él, atribuyendo un sentido de perpetuidad a su relación con la empresa que incluso se tradujo en motivo para reconocimientos por años de servicio, pues se entendía que de esa manera el empleado demostraba su fidelidad y compromiso con la organización, por lo que no era de extrañarse, desde el punto de vista administrativo, que se considerara como un atributo para determinar si se era o no un buen trabajador la longevidad de la relación. No obstante, en el presente, tiende a ser cuestionado tal concepto, pues la permanencia en una misma empresa por un tiempo muy prolongado podría afectar la formación integral y holística que ofrecen las múltiples experiencias y el intercambio con el mercado e incluso mermar la iniciativa y la capacidad de innovar.

Adicionalmente a ello, el concepto de estabilidad laboral previamente citado pareciera partir del principio único de que el despido es una atribución exclusiva de la empresa, cuando el empleado, al retirarse de manera voluntaria y expresando su

inconformidad con la misma está "despidiendo" a la organización. También es prudente considerar que una vez que el individuo es despedido, o se retira voluntariamente, con cierta edad pareciera perder de manera inmediata su lugar en el mercado laboral, dejando de ser atractivo para los empleadores, quienes alegan para justificar la no-contratación una serie de razones, algunas ciertas y otras puramente especulativas, basadas en principios subjetivos, objeciones que impiden de manera momentánea o permanente la reinserción del la persona al trabajo y por ende afecta su estabilidad.

No se puede obviar lo que ocurre en el cambiante mundo de hoy, competitivo y a veces absurdo y fortuito, donde las mismas organizaciones carecen de estabilidad, pues lo que hoy puede ser una garantía de éxito mañana se convierte en un ejemplo del fracaso, entonces ¿cómo puede ofrecer estabilidad alguien que no la tiene? Los ejemplos sobran, imperios enteros han sido negociados e incluso rematados entre sus competidores quienes adquieren sus bienes y marcas echando por tierra años enteros de tradición y costumbre ¿cómo puede definirse ahí la estabilidad laboral?

Todo lo anterior permite hacer varias reflexiones, e incluso una revisión al concepto de estabilidad laboral desde una óptica más contemporánea como una propuesta, lo cual expone a continuación Socorro Félix (2007):

Vivimos en un mundo de cambios, donde el conocimiento avanza tan rápido que no se ha terminado de asimilar un concepto cuando ya existe otro que lo contradice o reorienta, un mundo donde lo único seguro es que mañana él no será el mismo, pues día a día se va transformando. Ante esa incertidumbre la estabilidad laboral pasa de ser un concepto absoluto para convertirse en uno más abierto y relativo donde tanto las empresas (entendidas estas como los entes que invierten su capital en el negocio), como los empleados tendrán igual responsabilidad para garantizar su presencia.

En lo que respecta a la persona, esta poseerá estabilidad laboral siempre y cuando no pierda su capacidad de innovación y pueda garantizar que agregará de manera constante valor a las organizaciones (nótese que se ha dicho en plural) que se interesen en sus servicios, independientemente de su condición social, edad o credo, pues no ha de ser filtrado a través de los mismos paradigmas que hoy se manejan para poder contratar al individuo. Por lo tanto, mientras sea empleable poseerá estabilidad laboral, ya que ello será la verdadera garantía de estabilidad.

Con relación a las empresas, estas deberán garantizar al estado la valoración y contratación del talento empleable, sin las limitaciones que hoy interponen, basado en sus competencias, lo que permitirá mantener abierto el mercado para todo aquel que se preocupe por mantenerse activo, actualizado y con visión de futuro. En otras palabras, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

Claro esta, no debe confundirse la inestabilidad personal con la empleabilidad, tal y como lo afirma el artículo "¿empleados? ¡no!... Empleables", lo que pretende esta concepción de la estabilidad es ampliar los criterios y permitir a los empresarios contar con un talento humano innovador y actualizado; y a los individuos la oportunidad cierta de ser valorados por su talento y capacidad, más allá de la simple tenencia del empleo, pues más que el tiempo de duración y la edad del candidato, e incluso que su condición de empleado o desempleado, sea valorado por el valor que agrega o que aún puede agregar a la sociedad.

Por otra parte, Prieto A. J. (2005), señala que el juicio de estabilidad laboral es uno de los aspectos más importantes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo debido a que constituye una especialidad en el proceso porque esta es una meta fundamental

en el obrero u empleado. Por lo que en Venezuela ese derecho fue consagrado en la Constitución del año 47, del año 61 y con mayor amplitud en la Constitución de 1999.

Sin embargo, acota el mismo autor lo siguiente:

“las leyes tanto adjetivas como sustantivas en materia de estabilidad han estado por debajo de las previsiones constitucionales. También dijo que a pesar de que se cuenta con la moderna Ley Orgánica Procesal del Trabajo, una joya Jurídica ya que incorpora los más contemporáneos conceptos de la justicia laboral, evidencia un problema por que el juicio de estabilidad es juzgado dentro de los cánones del proceso ordinario y la estabilidad es una garantía constitucional establecida en el artículo 43 de la Constitución nacional.”

### **Principios Constitucionales de Cumplimiento**

Para entender sobre el tema de la estabilidad laboral primeramente se debe citar las garantías pautadas en la Carta Magna, es decir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de allí que en ella se observa la garantía del cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente el cual reside en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por la institución de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales. Además de la existencia de los órganos administrativos del trabajo (Procuraduría, Inspectoría, etc.). Ello no obsta a que las organizaciones (sindicales o de cualquier otra índole) puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la ley laboral.

Todo esto es de suma importancia, en lo que se refiere a la estabilidad laboral, ya que se debe acotar que esto en un Derecho que se goza, por cuanto el cumplimiento de las referidas normativas constituye garantía para que se logre alcanzar la elevación en el nivel de vida del trabajador venezolano.

Asimismo, debe señalarse que la satisfacción de las necesidades del trabajador trae como elemental consecuencia su identificación con la empresa y elevación de su auto-estima, pues se siente cómodo y agrado, por lo cual su respuesta (en la ejecución de su prestación de servicio y trato) será más satisfactoria, indudablemente, lo cual valoriza la calidad de la prestación, la productividad y el mejor manejo en la administración de la empresa por el patrono.

Es interesante anotar que Lares Soto (1998) ha indicado que la mayoría de los enfoques sobre la satisfacción en el trabajo le asigna una connotación positiva, de manera explícita o implícita. Agregando que la misma debe ser maximizada. Y ello es verdad, porque con buena productividad los empresarios obtienen mejores dividendos, lo cual hace posible un desarrollo sostenido. Como corolario surge que todo ello contribuye ostensiblemente a la paz social, el progreso y prosperidad en todo el ámbito del país.

### **Por una Renovación de los Derechos en el Trabajo**

Las generalizadas tendencias normativas contemporáneas en materia laboral, permiten afirmar que el Derecho del Trabajo ha recepcionado paulatinamente una nueva función que lo asimila a una suerte de “derecho del empleo” (Jeammaud, 1997:248) o “legislación del empleo” (Montoya, 1990:3 y 4), que opera como una política de promoción de la ocupación a través de técnicas legislativas que introducen incentivos empresariales para la contratación de trabajadores, mediante el expediente de abaratar costos asociados al trabajo, facilitar el despido o ampliar las facultades

empresariales para alterar las condiciones de la prestación de servicios laboralmente contratada. Se trata de otorgar alternativas de utilización de trabajo para las empresas, que decidirán su aplicación en función de sus propias necesidades organizativas y de gestión.

En rigor, puede hablarse de una “empresarialización” (Baylos, 2000) de las políticas de empleo, en que las medidas implementadas se espera sean útiles a las empresas mientras respondan efectivamente a los términos de utilización y organización de trabajo que ellas mismas se han prefijado.

Se supone, por tanto, que las necesidades empresariales de funcionamiento, tal y como están previstas por ellas mismas, generarán empleo siempre y cuando obtengan las facilidades legislativas que precisamente coincidan con sus requerimientos de uso de mano de obra; un conjunto estático de necesidades empresariales, demandante de cambios normativos, y una movilidad legal receptora de adecuaciones permanentes, para otorgar mayores facilidades empresariales, sin distinguir si tales necesidades de funcionamiento empresarial realmente supondrán una creación de empleo sostenida y permanente.

Esta instrumentalización normativa en pro de una política de empleo que busca estimular a las empresas para contratar mano de obra, ha terminado por relegar la protección de la estabilidad laboral y la continuidad de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo a un segundo plano. En rigor, el Derecho del Trabajo contemporáneo no es sólo un derecho del empleo, pero se ha impuesto como objetivo dominante en la creación normativa la realización de una política empresarial de empleo, lo que es claramente apreciable en las últimas modificaciones legales de Europa y América Latina.

Lo que empezó como una regulación de emergencia o paliativo ante una situación de crisis, se ha transformado en nuevas y decantadas tendencias normativas de “minimalismo laboral” (Barreto, 1999), con cuya aplicación nociones fundamentales que informaron tradicionalmente a la protección jurídica del trabajo asalariado, han quedado relativizadas en forma permanente. Esto ha permitido una severa segmentación de los trabajadores, que se dividen en aquellos que aún disfrutaban los derechos tradicionales del trabajo y aquellos que acceden a empleos de baja calidad, carentes de derechos o con niveles inferiores de seguridad en el trabajo.

El análisis del conjunto de las innovaciones jurídicas que instrumentalizando el Derecho se proponían crear empleo, pero que produjeron la liberación de amplios espacios de disponibilidad empresarial sobre el trabajo asalariado, revela de qué manera se ha minado el contenido de los principios protegidos por el Derecho Laboral tales como la estabilidad en el empleo, la suficiencia salarial, la prioridad de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual y el principio jurídico interpretativo de primacía de realidad para identificar la empresa que actúa como empleadora y atribuirle, en consecuencia, legalmente obligaciones laborales. Por ello, es necesario plantearse una “revisión de la coherencia entre los fines del Derecho del Trabajo - proteger al trabajador y permitir la actividad empresarial- con lo que hasta ahora se ha hecho” (De Foucauld, 1996:735).

La Ley Orgánica de Estabilidad Laboral regulará las contrataciones temporales de los trabajadores, a fin de evitar la precarización del empleo. La figura de los contratos por un tiempo determinado se mantendrá en la normativa, pero que las empresas deberán garantizar el derecho a la estabilidad de sus empleados. Se disputara un período de prueba diferente. Una vez cumplido, la personas tendrán derecho a la estabilidad laboral", el período de prueba será reducido de tres meses a un mes, en el marco de la Ley Orgánica de Estabilidad Laboral que entrará en

vigencia apenas sea revisada por el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) y aprobada por el Ejecutivo.

Por otra parte de lo que está planteado es que el trabajador no pase años contratado. El ejecútese de la ley implicará que si el trabajador tiene un año contratado tendrá derecho a pasar fijo y el tiempo que regirá para ello no se ha determinado todavía. El instrumento legal, que se encuentra en el paquete de leyes que serán promulgadas en el marco de la Ley Habilitante, sustituirá al decreto de inamovilidad laboral. En lo que respecta a los trabajadores contratados que laboran en las empresas del Estado, las cuales se encuentran en un proceso de estatización, se aguardará para decidir cuál será el futuro de los trabajadores contratados de esas empresas.

### **Proceso Administrativo**

La administración es la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones les sirven a las personas que afectan. El éxito que puede tener una organización al alcanzar sus objetivos, y también al satisfacer sus obligaciones sociales depende, en gran medida, de sus gerentes . Si los gerentes realizan debidamente su trabajo es probable que la organización alcance sus metas, ya que sobre ellos cae la responsabilidad de administrar todos los recursos con los cuales cuenta la empresa.

El proceso de administración se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa y dirigir y controlar sus actividades. Se ha comprobado que la eficiencia de la empresa es mucho mayor que la suma de las eficiencias de los trabajadores, y que ella debe alcanzarse mediante la racionalidad, es decir la adecuación de los medios (órganos y cargos) a los fines que se desean alcanzar, muchos autores consideran que el administrador debe tener una función

individual de coordinar, sin embargo parece mas exacto concebirla como la esencia de la habilidad general para armonizar los esfuerzos individuales que se encaminan al cumplimiento de las metas del grupo.

Desde finales del siglo XIX se ha definido la administración en términos de cuatro funciones específicas de los gerentes: la planificación, la organización, la dirección y el control. Aunque este marco ha sido sujeto a cierto escrutinio, en términos generales sigue siendo el aceptado. Por tanto cabe decir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar metas establecidas por la organización.

### **La Normativa Laboral en Colombia.**

El punto de partida de la incorporación del derecho laboral en Colombia es la Constitución de 1991 en la cual se reconoció expresamente la internacionalización del Derecho del Trabajo, mediante los artículos 53, 93 y 94, que confieren a los tratados internacionales o principios universales de derecho impositivo o ius cogens en esta materia un status equivalente a normas de rango legal o constitucional.

En materia laboral el bloque de constitucionalidad está compuesto por: el preámbulo, los artículos 1º, 25, 26, 39, 53, 54, 55, 56, 57, 64 y 125 de La Constitución (formal) de 1991 y por los núcleos esenciales de los Convenios de la OIT números 87, 98, y por último, y en virtud del art. 94 superior, por cualquier otra norma internacional de ius cogens no codificado, o no ratificado por Colombia, relativa a materias laborales.

En cuanto a la estabilidad laboral actual en Colombia, en el semanario Peripecias ( 2007), señala que, la flexibilización laboral implica un ataque directo a los derechos fundamentales de asociación y de negociación colectiva, ya que sin que existan relaciones laborales (contratos de trabajo a término indefinido) que impliquen estabilidad los sindicatos están llamados a desaparecer, y junto con ellos la negociación colectiva. La sociedad colombiana tiene la palabra, o defiende el trabajo en condiciones dignas y justas o se ve abocada a una nueva forma de esclavitud.

En 1990 se aprobó la ley 50, redactada y defendida en el Congreso por el actual presidente, Álvaro Uribe Vélez, norma a través de la cual se eliminó la retroactividad de las cesantías, el derecho al reintegro, se crearon los fondos de cesantías, se abrió las puertas del despido sin justa causa pagando una indemnización, siendo el primer golpe artero a la estabilidad laboral. En los años siguientes el mundo del trabajo siguió siendo atacado legal e ilegalmente. En 1993 fue promulgada la ley 100 impulsada por Germán Vargas Lleras, Álvaro Uribe Vélez y Juan Luis Londoño que estableció un nuevo sistema de seguridad social, por medio del cual se dio el primer paso para acabar el Seguro Social

En otras palabras, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

### **Acuerdo Tripartito**

Colombia ahora cuenta con una oficina permanente de la OIT que surgió del Acuerdo Tripartito celebrado el pasado mes de junio entre las tres centrales obreras (CUT, CGT, CTC), los representantes de los empleadores y el gobierno. Su función

es mediar entre ellos y su propósito principal será combatir la impunidad en asesinatos de sindicalistas, dar cooperación técnica, y defender la libertad de empresa. El mandato expresado en el Acuerdo Tripartito, incluye los aspectos de promoción, acompañamiento, cooperación y asesoría, recaudación de información y seguimiento e informes.

### **La Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela**

Poco a poco, los modelos tradicionales de confrontación ideológica y económica entre sindicatos y las administraciones de empresas están dando paso a procedimientos que permiten un mayor acercamiento de los que conjuntamente producen valor económico en nuestra sociedad. Donde el sindicalismo tradicional seguía una línea marxista en la cual su rol era promover una batalla ideológica más que mejorar las condiciones de los trabajadores, hoy la mayor parte de los sindicatos lideran procesos democráticos y representativos que intentan obtener para los trabajadores una participación equitativa en su productividad.

Por el lado empresarial se notan cambios similares. Muchos empresarios y ejecutivos de la administración de empresas actuaban como si se tratara de una guerra en la cual todas las tácticas son válidas, y donde el objetivo es derrotar al enemigo, cueste lo que cueste. Hoy, la mayoría (aunque no todos) busca una contraparte válida y efectiva que pueda servir de socio en el desarrollo de la competitividad de la empresa. Esto no quiere decir que ha cambiado totalmente la relación entre administración y sindicato, tampoco que ni uno ni otro han dejado de desempeñar su rol legítimo. Pero sin duda todos los cambios de actitud, filosofía y procedimientos de ámbitos internacional, político y comercial han impactado el ámbito laboral. Ambas partes se han dado cuenta de que la mejor manera de obtener logros en las condiciones de los trabajadores y en la rentabilidad de la empresa es cooperar en aumentar y preservar la competitividad de la misma. Una empresa en la cual las

relaciones con los trabajadores son buenas, es más ágil ante los cambios tecnológicos, legales o de condiciones en el mercado. Una empresa competitiva y rentable tiene más flexibilidad con respecto a su sistema de compensación y las condiciones de trabajo.

Para entender esta situación, es necesario ver que los modelos de toma de decisiones implícitos en esta negociación son básicamente dos: la negociación y la coalición. Esto se debe a que la Comisión Tripartita que buscaba la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, tuvo que lidiar con los actores en conflicto: Obreros (CTV) y Empresarios (Fedecámaras), y donde el Estado jugó un papel regulador. Durante el desarrollo de este proceso, la negociación tuvo un papel decisivo, ya que existían intereses en conflicto; además la coalición fue necesaria para buscar el apoyo de otros sectores de menor jerarquía durante el proceso de la toma de decisiones.

Fischer y Ury (2004) definen la negociación como "la búsqueda de beneficios mutuos siempre que sea posible, porque donde hay intereses en conflicto, estos pueden resolverse con base a patrones justos e independientes de voluntad de cada una de las partes".

Según Fischer y Ury, es un proceso y un hecho cotidiano de la vida, en vista que todos estamos negociando algo cada día, aunque no estemos enterados de ello. En términos políticos y económicos la negociación es determinada para la continuidad del desarrollo social, razón por la cual su estudio se ha convertido en un campo especializado de conocimiento. En una negociación las partes implicadas tienen diferentes grados de poder. Sin embargo, en la mayor parte de las situaciones la negociación sigue siendo una posibilidad y en muchas ocasiones una necesidad, porque las ventajas de una solución negociada, son mayores que las probables ventajas de una solución por otros medios. Este tipo de acuerdo permite resolver los

problemas sin poner en peligro el conjunto de las relaciones existentes entre las partes.

Esta forma de negociar es la que más se identifica con el método de negociación de Fischer y Ury, el cual pretende buscar beneficios siempre que sea posible, porque donde hay interés en conflicto, estos pueden resolverse en base a patrones justos e independientes de voluntad de cada uno de las partes. Para los autores, las personas negocian de dos maneras típicas 'suave' o 'dura'. El negociador suave prefiere evitar el conflicto personal, haciendo concesiones prontas para llegar a un acuerdo, buscando una solución amigable. El negociador duro, percibe cada situación como un enfrentamiento de carácter, en donde el toma la posición más extrema y la mantiene durante más tiempo, porque lo que desea es ganar a cualquier costo.

Estas formas de negociar dejan, en la mayoría de los casos insatisfechas a las personas y crean incentivos que estancan las soluciones. Cuando en una negociación cada parte toma una posición y discute por ella y hace concesiones para llegar a un acuerdo, esta es la negociación por posición, en donde las partes tienden a encerrarse en una posición, defendiéndola, comprometiéndose progresivamente con ella e intentando convencer a la otra parte de la imposibilidad de cambiar la posición inicial, con lo que se hace realmente más difícil cambiarla.

### **Bases Normativas**

Las Bases Normativas, son las normas y leyes que sustentan la investigación en cuestión, para ello cabe señalar que las mismas son reglas para la conducta aceptada y esperada, es decir son las regulaciones que organizan la vida de un país.

Por lo que, para una mejor comprensión de la presente investigación que tiene relación directa con las legislaciones laborales de Venezuela y Colombia, se hace necesario ahondar más en las normas que rigen cada nación como lo es la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela y la Constitución Política de Colombia, asimismo se señalan la Ley del Trabajo venezolana conjuntamente con el Estatuto del Trabajo Colombiano, que son el objeto principal del estudio, y así poder trabajar con una rama del derecho, como lo es el derecho comparado, lo que aporta es observar y poner en evidencia las similitudes y diferencias de cada una.

Constitución Bolivariana De Venezuela. Capítulo V. De los Derechos Sociales y de las Familias

**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

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

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

Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

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

Se pone en evidencia en los artículos citados anteriormente que nuestra Carta Magna, nos garantiza en un todo nuestro derecho al trabajo, claro esta debemos tomar en cuenta que como venezolanos, estamos acostumbrados a que nos violen nuestros derechos, por lo que se hace necesario, estar más informado y atento en nuestra situaciones cotidianas y como debemos protegernos mediante las leyes y normas impuestas en nuestro país.

En lo que se refiere al Artículo 90. Nos impone y explica el horario que se debe cumplir en el trabajo donde señala que: “La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales”....”Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias”....Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

En el Artículo 91. Habla del sueldo justo a los trabajadores, donde dice: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales”. “El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.”

**En el Artículo 92, señala sobre la garantía de las prestaciones sociales y bonificaciones por antigüedad: el cual** reza: “Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata”

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

En lo que se refiere al Artículo 94, señala ahonda ya en lo que se refiere a un procedimiento administrativo laboral, donde explica que: “La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos.” ...”El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

**Artículo 95.** Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir

libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 96.** Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

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

Ahora bien, para un mejor cumplimiento de lo que reza nuestra Carta Magna, en lo que se refiere al derecho laboral, se encuentra establecida la LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, la cual es la norma principal en esta materia, y que en su Capítulo VII. De la Estabilidad en el Trabajo, punto que se basa el presente estudio señalan su artículo lo siguiente:

**Artículo 24.** Toda persona tiene derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa

**Artículo 112.** Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa.

**Parágrafo Único:** Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación. Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.

**Artículo 113.** Son trabajadores permanentes aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.

**Artículo 116.** Cuando el patrono despida a uno (1) a más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción. En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento.

**Parágrafo Único:** los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.

**Artículo 117.** Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que dé su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convenimiento del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso.

**Parágrafo Único:** Los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores no estarán obligados al reenganche del trabajador despedido pero si al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere el artículo 125 de esta Ley, cuando el despido no obedezca a una justa causa.

**Artículo 118.** Si la calificación no debiere decidirse sin pruebas, el término para ellas será de tres (3) días hábiles para promoverlas y de cinco (5) días hábiles para evacuarlas. La decisión la dictará el Juez dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

**Artículo 119.** Las partes pueden solicitar, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio, que el Juez se constituya con asociados para dictar la decisión.

**Artículo 120.** Pedida la elección de asociados, el Juez fijará una hora del tercer día hábil siguiente para realizarla.

**Parágrafo Primero:** Las partes concurrirán a la hora fijada, y cada una de ellas consignará en el expediente una lista de tres (3) personas que reúnan las condiciones para ser Juez, debiendo exponer cada uno de los presentados, al pie de la lista, su disposición a aceptar. De cada lista escogerá uno la parte contraria. Si alguna de las partes no concurriere al acto, el Juez hará sus veces en la formación de la terna y elección del asociado. Si ambas partes no concurrieren al acto, el Juez lo declarará desierto y la causa seguirá su curso sin asociados.

**Parágrafo Segundo:** Si el patrono hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, consignará los honorarios de éstos dentro de los cinco (5) días siguientes a la elección, y si no lo hiciera, la causa seguirá su curso sin asociados.

**Parágrafo Tercero:** Si el trabajador hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, los honorarios de los asociados serán sufragados por el Ministerio del ramo, si resultare que su solicitud de reenganche fuere declarada sin lugar en la definitiva, y por el patrono cuando éste resultare vencido.

**Artículo 121.** De la decisión dictada conforme a este Capítulo se hará apelación, la cual se interpondrá por ante dicho funcionario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El Tribunal Superior del Trabajo de la jurisdicción conocerá en alzada de la decisión apelada.

**Artículo 122.** La sentencia del Tribunal Superior deberá decidir sobre el fondo de la causa, y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

**Artículo 123.** De la decisión del Tribunal Superior del Trabajo en materia de calificación de despido no se concederá el recurso de casación.

**Artículo 124.** La ejecución de la decisión definitivamente firme corresponderá al Juez que conoció de la causa en primera instancia.

**Artículo 125.** Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a: 1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses. 2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario. Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones: a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses; b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año; c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año; d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior. El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.

**Artículo 126.** Si el patrono, al hacer el despido, pagare al trabajador la indemnización a que se refiere el artículo anterior, no habrá lugar al procedimiento. Si dicho pago lo hiciere en el curso del mismo, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos.

**Artículo 127.** La calificación de despido de los trabajadores amparados con inamovilidad por los Título VI y VII de esta Ley se regirá por las normas especiales que les conciernen.

**Artículo 128.** Mediante Ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión de los Fondos de Prestaciones

de Antigüedad o de otros sistemas de ahorro y previsión, que se desarrollen en ejecución del sistema de seguridad social integral.

Cabe señalar que los artículos anteriormente citados de la Ley Orgánica del Trabajo, explica claramente el proceso administrativo de la estabilidad laboral, donde se evidencia que nuestra ley se encuentra compleja en cuanto a la protección del empleado en lo que se refiere a la estabilidad, donde se evidencia que en algunas situaciones goza de la misma sin poder ser despedidos, este es el caso de las mujeres en estado de gravidez y las personas integrantes de los sindicatos.

Por otra parte, en lo que se refiere a la Carta Magna del país vecino, la misma, se encuentra denominada: Constitución Política De Colombia, donde en su Capitulo II. Señala de Los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, donde engloba parte de los derechos del trabajo de los colombianos y se nombran a continuación:

**Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

**Artículo 26.** Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Evidenciándose que la **Carta Magna de Colombia** también incluye los derechos del ciudadano a gozar de un empleo y escoger su profesión.

En lo que se refiere a la norma que rige el derecho laboral en Colombia, esta se encuentra estructurada como **Estatuto del Trabajo** por el cual se desarrolla el Artículo 53 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

La finalidad de esta ley es regular las relaciones entre el trabajo y el capital, haciendo efectiva la especial protección constitucional a que tienen derecho todos los trabajadores, sean éstos dependientes o independientes, en orden a garantizar un orden económico y social justo.

Este regula las relaciones de trabajo ejecutada en el territorio de la República de Colombia, incluyendo aquellas que se desarrollen en zonas francas, maquilas y embajadas acreditadas por Colombia. Así mismo, se aplica a todas aquellas relaciones de trabajo en virtud de las cuales nacionales colombianos, contratados en Colombia, presten servicios en el extranjero, aplicando el principio de favorabilidad. Así mismo, se aplicará a los empleados de carrera, en cuanto no se oponga a las normas especiales que los regulan. Se exceptúan de su aplicación las relaciones del Estado con los servidores públicos elegidos popularmente y las de los agentes políticos sometidos al régimen de libre nombramiento y remoción. Todas las controversias de carácter laboral que se presenten dentro del territorio de la República, serán resueltas por la jurisdicción laboral colombiana sin excepción, con base en los principios, derechos y reglas contenidas en este Estatuto y demás normas laborales.

**Artículo 11º.** Carácter de la remuneración. Toda prestación personal de servicios tendrá como contraprestación una remuneración mínima vital, adecuada para atender las necesidades del trabajador y las de su familia en el orden material, moral y cultural; y móvil para proteger su poder adquisitivo frente a las fluctuaciones de la economía.

**Artículo 12.** Estabilidad en el empleo. Toda relación de trabajo tiene vocación de permanencia cualquiera que sea la vinculación, y sólo podrá ser terminada por el empleador cuando haya causa justificada debidamente comprobada, de conformidad con el presente estatuto.

**Artículo 24.** Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, el gobierno nacional y los empresarios deberán adoptar todas las medidas para garantizar que los trabajadores con responsabilidades familiares, puedan elegir libremente las condiciones de empleo, seguridad social y la capacitación ocupacional o profesional, así como también el desarrollo y promoción de servicios comunitarios, públicos o privados de asistencia a la infancia y asistencia familiar.

**Artículo 79.** Obligaciones a cargo del empleador. Son obligaciones del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados, los materiales y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados, y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades y cumplir con las normas de seguridad industrial, higiene en el trabajo y medicina laboral.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidente o de enfermedad del trabajador.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos, al igual que las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos remunerados necesarios para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales o ejercitar el derecho de asociación sindical, o para asistir a la inhumación del cadáver de un compañero de trabajo, siempre que avise con anterioridad no inferior a seis (6) horas, salvo que se trate de calamidad doméstica.
7. Llevar el correspondiente libro de registro de las relaciones laborales.
8. Dar al trabajador a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, el cargo y el salario devengado, y hacerle practicar un examen médico de retiro y darle una certificación sobre el particular. El trabajador tendrá cinco (5) días hábiles para el examen médico de retiro a partir del día siguiente de haber recibido la orden correspondiente.
9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso por razón de traslado locativo.

**Artículo 98.** Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador. Son causas justificadas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador: El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben a los trabajadores, de conformidad con este Estatuto. Revelar secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. ...El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija

en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador. La privación efectiva de la libertad del trabajador por más de noventa (90) días, salvo que posteriormente sea absuelto, caso en que será reincorporado en el empleo que desempeñaba, y en su defecto a uno de igual o superior jerarquía. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, que no tenga el carácter de profesional, y cuya recuperación no haya sido posible en un término de trescientos (300) días, a partir del momento en que le fue diagnosticada y se inició su tratamiento. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. El pago al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

**Artículo 156.** Irrenunciabilidad. Los salarios, las prestaciones sociales y cualquier derecho consagrado en este Estatuto, son irrenunciables.

**Artículo 157.** Inembargabilidad. Las prestaciones sociales son inembargables cualquiera que sea su cuantía, excepto cuando se trate de pensiones alimentarias, caso en el cual el embargo no podrá exceder del 50% de las mismas.

**Artículo 158.** Corrección monetaria. A toda suma de dinero que adeude el empleador al trabajador, le será aplicable la indexación a partir de que se haya hecho exigible y hasta cuando se produzca el pago.

**Artículo 159.** Prescripción de las acciones. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Estatuto prescriben en diez (10) años, que se cuentan desde cuando la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales.

Se pone en evidencia que los estatutos de trabajos establecidas para normar el derecho laboral en Colombia, explica de manera que cada artículo tiene un sub título e indica la relación del mismo con lo que se quiere exponer.

Para finalizar, se puede señalar que El Derecho Comparado, rama que estamos utilizando en la presente investigación, permite el descubrimiento de tendencias comunes y ‘pone en evidencia los problemas comunes que es necesario resolver aquí y allá por medio del Derecho, y los métodos comunes que pueden utilizarse a este efecto.

### **Definición de Términos Básicos**

A continuación se exponen los términos utilizados en el presente estudio con su conceptualización el cual tiene como propósito tener un material de apoyo para el mejor entendimiento de la investigación.

**Constitución:** Es un término que procede del latín cum con y statuere establecer. Es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado soberano, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado, estableciendo así las bases para su gobierno y organización de las instituciones en que tales poderes se asientan. También garantiza al pueblo determinados derechos. La mayoría de los países tienen una constitución escrita. En doctrina jurídico-política existe una diferencia convencional entre "constitución" y "Constitución". Por constitución se entiende la forma real y efectiva en que se organiza y funciona un Estado; es decir, el modo en el que realmente está constituido el poder dentro de él. Cuando se habla de Constitución, sin embargo, se entiende el conjunto de normas supremas que rigen la organización y el funcionamiento de un Estado. Son normas jurídicas, no una situación de hecho, que generan derechos y obligaciones. Desde el punto de vista jurídico, el concepto que más interesa es el segundo. Es elemental hacer un estudio más allá del significado etimológico de lo que es una constitución; por lo cual en este estudio buscamos encontrar la verdadera esencia de lo que es una constitución, los elementos que la integran, su finalidad, sus características, los tipos de constituciones que existen, quienes y con que objeto las elaboran.

**Derecho laboral:** Es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, Estado. Se encarga por tanto de normar la actividad humana lícita, prestada por un trabajador en

relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria. El trabajo humano es toda actividad realizada por el hombre, sea a través de esfuerzo físico o intelectual, y dirigida a la producción, modificación o transformación de materias en bienes y servicios. Deben desterrarse del léxico jurídico-laboral términos de viejas usanzas, referidos a obreros, patrones, que marcan líneas ideológicas. Asimismo cabe distinguir que no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador, dado que quien es designado con aquel nombre es aquel que ha montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia.

**Estabilidad Laboral:** Es el fundamento esencial de la relación jurídica laboral que se deriva de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Para obtener este logro, exige al trabajador el cumplimiento de los requisitos que fija la ley y para garantizar al trabajador y al empleador en sus mutuas obligaciones y derechos, es indispensable se plasme en la realidad la responsabilidad y esfuerzo del Estado y de la sociedad económicamente activa, conservando y creando fuentes de trabajo. La Estabilidad Laboral, se determina en dos aspectos, el económico y el laboral para el trabajador, "todo hombre ha de trabajar para obtener la subsistencia"; esa ley de la naturaleza se esfuerza con el mandamiento. Se dice que el Derecho Laboral es la presentación realizada a otro mediante un contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia.

**Finalidad:** Propósito, intención, objetivo pueden ser considerados sinónimos de finalidad: aquella característica de una acción o movimiento por la que parece orientada a la consecución de un fin. Tal característica se ha atribuido al obrar del ser humano, de aquello "para lo que" una cosa se hace, para lo que un proceso donde se ha extrapolado a la naturaleza y al universo en general, bajo la forma de causa final: tiene lugar.

**Legislación:** Un cuerpo de leyes que regulan una determinada materia o al conjunto de leyes de un país

**Ley Orgánica del Trabajo:** Ley que ampara a los trabajadores en sus puestos de trabajo y sus derechos.

**Ley:** Del latín “lex, legis” es una norma jurídica dictada por el legislador. Es decir, un precepto establecida por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia, y para el bien de los gobernados. Según el jurista panameño César Quintero, en su libro Derecho Constitucional, la ley es una "norma dictada por una autoridad pública que a todos ordena, prohíbe o permite, y a la cual todos deben obediencia."

**Planificación:** Preparar o hacer planes, en sentido amplio. Es actividad básica en el Escultismo, hasta el punto de que el propio Fundador aseguraba que "el hombre que no hace planes no progresa en la vida". Una de sus máximas más repetidas era la siguiente: "Planifica tu trabajo; luego, trabaja en tu plan".

**Proceso administrativo:** Un proceso es el conjunto de pasos o etapas necesarias para llevar a cabo una actividad. La administración comprende varias fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento exhaustivo es indispensable a fin de aplicar el método, los principios y las técnicas de esta disciplina, correctamente. En su concepción más sencilla se puede definir el proceso administrativo como la administración en acción.

**Tripartito:** Dividido en tres parte, ordenes o clases se entiende como la unión de tres partes para llegar a un solución de los gobiernos de los países.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Nivel y Modalidad de la Investigación**

Con respecto al objetivo general de la investigación en cuanto a comparar el proceso administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la Legislación Colombiana y Venezolana, la presente investigación se encuentra en un nivel descriptivo y modalidad Jurídica – Comparativa. De allí que se esbozan a continuación: conceptualizaciones tanto del diseño descriptivo como de la modalidad asumida para el mejor entendimiento de los mismos.

En cuanto a los estudios descriptivos, según Morles (2007), es la exposición de teorías, enfoques, investigaciones y antecedentes en general, que sean válidos para el encuadre de la investigación.

Asimismo se refiere a la comparación como un método eficaz para explicar o utilizar conocimiento táctico o actitudes tácticas sobre un tema en referencia, utilizando compaginadamente un parecido con el mismo, tomando los beneficios, las diferencias y las similitudes.

En cuanto a la investigación jurídico comparativa, es una modalidad de estudio que se basa en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos para los mismos casos planteados. Por ese motivo, puede aplicarse a cualquier área del derecho, realizando estudios específicos, como es la intención de la presente investigación, la cual es estudiar y analizar el proceso

administrativo de la estabilidad laboral a la luz de la legislación colombiana y venezolana.

### **Diseño y Método**

El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable. Los diseños son estrategias con las que se intenta obtener respuestas a preguntas como: Contar. Medir. Describir.

Para Pino Gotuzzo.(2006):

“El diseño es el medio de aplicación donde después de formular la hipótesis y de definir los objetivos del estudio, todo lo cual debe quedar reflejado de forma explícita tanto en el Proyecto como en el Informe Final de la investigación, el investigador debe entonces seleccionar el tipo de estudio idóneo para responder a la interrogante que motiva la investigación, teniendo en consideración que generalmente existen mas de un tipo de diseño apropiado para ello”

El diseño de la investigación según Sabino (1999) Es un modelo que permite verificar con teoría, contrastar hechos y proporcionar una estrategia o plan general que determine las operaciones necesarias para realizar dicho diseño.

El Diseño de la presente investigación se encuentra englobada en documental y normativa, donde en la pagina web [http://html.rincondelvago.com/investigacion-documental\\_1.htm](http://html.rincondelvago.com/investigacion-documental_1.htm), la define:

“En teoría se debería hablar de descripción documental ya que consiste en un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrado por otro investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

Por otra parte, se tiene que un método es una serie de pasos sucesivos que conducen a una meta. Mediante la aplicación de un método se puede llegar a tomar decisiones y formulas teóricas que permitan generalizar y resolver de la misma forma problemas semejantes en el futuro. Por ende es necesario seguir el método más apropiado al problema, lo que equivale a decir que debe seguir el camino que lo conduzca al logro de su objetivo.

Para la presente investigación se escogió el método lógico, ya que consiste en inferir de la semejanza de algunas características entre dos objetos, la probabilidad de que las características restantes sean también semejantes, debido a que se parte del derecho comparado, en cuanto a dos normas de países diferentes, es el caso de la Ley Orgánica del Trabajo de la Republica Bolivariana de Venezuela y Los Estatutos del Trabajo del país vecino Republica de Colombia.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de información**

Para Méndez C. (1993). “La información es la materia prima por lo cual puede llegarse a explorar, describir y explicar hechos o fenómenos que definen un problema de investigación”. Es por ello, que se hace necesario estructurar técnicas de recolección de datos para así construir los instrumentos que permitan obtener tales datos de la realidad.

Tomando en consideración la modalidad de la investigación, se utilizo principalmente la técnica de revisión bibliográfica de la información contenida en textos ubicados en bibliotecas, hemerotecas y archivos. En este caso especial, también se llevó a cabo una ardua búsqueda mediante el Internet, con visitas a páginas venezolanas y paginas colombianas, donde se plasman las normas que rigen la materia laboral en ambos países.

Por otra parte, los instrumentos de la recolección vienen a ser aquellos que utiliza el investigador para armar su base de datos. Los que se utilizaron en el presente estudio fueron las fichas técnicas donde el investigador recogió situaciones similares o diferentes de las normas que rigen la materia en discusión en los países en estudio.

### **Técnicas e Instrumentos de Análisis de Información**

Una vez obtenidos los datos, mediante técnicas e instrumentos de recolección, diseñados para tal fin, la información fue procesada y analizada mediante un análisis cualitativo, en esta línea de ideas Sabino (1992). Cuando se refiere al análisis cualitativo expresa que “es el que se produce o realiza con la información de tipo escrito que de un modo general se ha recopilado mediante las guías o fichas de registro de información”.

### **Procedimiento**

La Investigación tiene sus bases en la ciencia, y la ciencia es investigación, la investigación adquiere valor científico a través de las aportaciones de la metodología. Como medio de trabajo intelectual, la investigación se define como un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado, metódico y crítico que conduce hacia el descubrimiento en cualquier campo del conocimiento. Muñoz, C. (1998) explica que “procedimiento es el modo ordenado de actuar con el propósito de alcanzar un fin definido.” (p. 202).

A continuación se describen los procedimientos y actividades que se ejecutaron para llevar a cabo el estudio.

**1º Fase. Revisión Documental.** Se llevó a cabo el estudio conceptual de las investigaciones o trabajos de grado que están relacionadas con el problema planteado. Se realizó la revisión bibliográfica de distintas fuentes. Se desarrolló el marco teórico de la investigación. Se analizaron los antecedentes relacionados con la problemática y se elaboró la parte metodológica y los instrumentos de recolección de los datos, es decir el cuestionario.

**2da Fase: Análisis de los Datos:** Se establecieron los criterios de evaluación y análisis de los datos, aplicando el método analítico descriptivo. Una vez hecha la recolección de los datos se exponen los resultados interpretando o desarrollando los objetivos específicos establecidos en el primer capítulo. Se interpretaron dichos resultados y se compararon con los trabajos que en los antecedentes fueron consultados.

**3ra Fase: Elaboración de las Conclusiones:** Se elaboraron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados del estudio.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **Presentación y Análisis de los Resultados**

Una vez recopilada la información necesaria para proceder a comparaciones de las normativas objetos del presente estudio, en lo que se refiere a comparar el proceso administrativo de la estabilidad laboral en Colombia y Venezuela, todo ello mediante técnicas e instrumentos de recolección diseñados para tal fin, la información fue procesada con análisis del autor mediante cuadros comparativos y cuadro de diferencia sobre las mismas, lo cual nos lleva al cumplimiento del objetivo general pautado en el primer capítulo del presente estudio.

Por lo que al finalizar el análisis de los resultados obtenidos a través de las fichas técnicas y tomando en cuenta la opinión principal del autor se sintetizó las críticas comparativas y las diferencias de ambas normativas, los cuales se presente a continuación.

**Indagar sobre las disposiciones legales del proceso administrativo de la estabilidad laboral en las legislaciones venezolanas y en las legislaciones colombianas**

Para iniciar esta crítica se debe mencionar que, aún más, hoy día buena parte del debate en referencia a las legislaciones laborales en países latinoamericanos donde se incluye a Venezuela, las mismas no apunta hacia la cuestión de si hay que revisar dichas normativas por causas como las garantías laborales, pues una mayoría de países ya lo han hecho, sino más bien la discusión se centra en como se debe ir en esta vía a la optimización de estos procedimientos, por lo que propone de manera general que se continúe reflexionando en la calidad de vida del ser humano mediante actualización que por innovación del transcurrir del tiempo sea necesario en la legislación laboral.

Por lo que, todos estos llamamientos a la flexibilidad laboral parecerían ignorar que numerosos países ya han llevado a cabo importantes flexibilizaciones de sus mercados de trabajo; mencionemos entre ellos a la Argentina, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú, o más recientemente Venezuela y Brasil. Además, quizás no se detienen lo suficiente para examinar si el mercado de trabajo es rígido, como se aduce, o si en realidad no es mucho más flexible que lo que se supone, sea a veces porque la reglamentación es menos dura de lo que se supone, y otras porque la flexibilización opera de facto, mediante la inveterada costumbre de incumplir la ley y la altísima tasa de informalidad. Ello sin hablar de que el nivel de protección social, lo mismo que los niveles salariales de América Latina son muy inferiores a los prevalecientes en los países de Europa. En fin, el debate también ha carecido de perspectiva histórica, pues no se ha detenido en un punto que parece fundamental: la legislación laboral surgió como una respuesta a la evidencia de que, librado a sus propias leyes, el mercado no funciona todo lo bien que afirman sus defensores a ultranza, pues crea disfunciones sociales, de allí la necesidad de realizar

comparaciones entre legislaciones de otros países, para tomar lo bueno y corregir lo malo de nuestras Normas venezolanas que rigen la materia laboral.

Con ese objeto se presentó en primer lugar un panorama histórico de la legislación laboral, en los países objeto de discusión como lo es Venezuela y Colombia.

En referencia a Colombia, se puede decir que, la reforma colombiana fue precedida de largos años de debate en torno a las relaciones entre la legislación laboral y el empleo, el que se había iniciado ya en 1970, con motivo de una misión del Programa Mundial del Empleo de la OIT. En 1990 el Gobierno designó un grupo de reflexión, con el mandato de hacer recomendaciones sobre los cambios que deberían introducirse en la legislación laboral; a la luz de ellas se preparó un proyecto de ley, que el Parlamento, luego de abrirlo a una sesión de audiencias públicas, aprobó en diciembre de 1990, como Ley no.50 .

A diferencia de una mayoría de reformas, que hicieron hincapié casi exclusivamente en las modalidades del contrato de trabajo y su régimen de terminación, la Ley 50 también incursionó en otros terrenos, como el salario, organización del tiempo de trabajo, licencia por maternidad, intermediación laboral, y organización de la empresa. También procuró resolver algunas cuestiones pendientes con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, relativas a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ; a juzgar por observaciones ulteriores de la CEACR, este objetivo se cumplió sólo a medias .

Una de las novedades importantes de la Ley 50 afectó al régimen de la llamada cesantía, que es una prestación por fin de contrato bastante corriente en América latina. En Colombia la cesantía es el derecho de todo trabajador a recibir un pago por

terminación de fin de contrato – cualquiera sea su causa - igual a un mes de salario por cada año de servicios, calculado sobre la base del último salario.

Otra novedad de la ley 50 fue la supresión del reintegro forzoso en el empleo, que beneficiaba al trabajador despedido injustificadamente cuando contaba con diez años de servicios en su empresa. Se ha sostenido que esto no conllevará consecuencias dramáticas, pues en la práctica la protección operaba a menudo como un aliciente para el despido a partir del noveno año, para evitar que el trabajador adquiriese la antigüedad requerida. En contrapartida, la ley 50 aumentó las indemnizaciones debidas en caso de despido injustificado. Asimismo introdujo un procedimiento para controlar las suspensiones y despidos colectivos por motivos económicos, que se inspira en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).

La Ley 50 también introdujo nuevas reglas en materia de contratación de duración determinada (CDD), que hasta entonces debía tener una duración mínima de un año; este plazo mínimo desapareció, a reserva de algunas salvaguardas para impedir la renovación indefinida del CDD. También se autorizó la apertura de agencias privadas de colocación, pero se reglamentó de manera bastante estricta el préstamo de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal.

La ley 50 limitó las posibilidades en virtud de las cuales se puede declarar la unidad de empresa, que era una manera de equiparar salarios y prestaciones, y de establecer responsabilidades solidarias entre las empresas principales y sus subsidiarias.

A partir de reiteradas observaciones que los organismos de control de la OIT, principalmente La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) venían haciéndole a la legislación y prácticas

colombianas en materia de libertad sindical, la Ley 50 de 1990, facultó a los empleadores y trabajadores para constituir, sin autorización alguna, las organizaciones profesionales que estimen conveniente, y redactar libremente sus estatutos; facilitó la constitución de organizaciones sindicales dotándolas de personería jurídica a partir de la fecha de su fundación; acogió los artículos 1, 2, 3 del convenio 98 sobre la protección del derecho de asociación; incorporó el art. 3 del convenio 87 sobre estatutos y el 4 sobre la disolución del sindicato por vía judicial.

Por otra parte en Venezuela, La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) fue promulgada a finales de 1990 luego de un trámite que se había iniciado cinco años antes, con un Anteproyecto que el entonces Senador vitalicio (y posteriormente Presidente de la República) Rafael Caldera sometió al Parlamento de dicho país. Dos conocidos especialistas de la legislación laboral venezolana destacaron que uno de sus mayores méritos consistió en que sistematizó y dio tratamiento coherente a la reglamentación hasta entonces vigente, la que además de la Ley de 1936 y su reglamento de 1973 estaba dispersa en numerosas leyes especiales, y había sido enriquecida por numerosos aportes de la doctrina, jurisprudencia y negociación colectiva que no habían encontrado expresión legislativa. Los mismos autores clasificaron las disposiciones sustantivas de la LOT en cuatro grupos, a saber el de las disposiciones rígidas de la legislación anterior que se mantenían en la nueva, en número de dieciocho; el de las nuevas manifestaciones de rigidez, en número de diecinueve, el de las manifestaciones tradicionales de flexibilidad, que se mantienen en la LOT, dentro de las que distinguieron cinco, y el de las nuevas manifestaciones de flexibilidad, en número de diecisiete.

Dentro de éstas últimas destacaron la eliminación de la llamada estabilidad numérica de la legislación anterior, en virtud de la cual todo empleador que procedía a un despido injustificado estaba obligado a contratar a un nuevo trabajador en el puesto de aquél que había sido despedido, y a pagarle el mismo salario; pero quizás la

flexibilización más importante es la que permite que por acuerdo entre el empleador y los trabajadores se modifique la jornada de trabajo, siempre que el total de horas trabajadas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro por semana dentro de un período de ocho semanas. Aparte de estas flexibilizaciones, como ya se dijo la LOT mantuvo y profundizó el sesgo protector de la legislación hasta entonces vigente.

En 1997 la LOT fue revisada, tras una ardua negociación tripartita, que culminó en el llamado Acuerdo Tripartito sobre seguridad social integral y política salarial (ATSSI). Esta reforma estuvo centrada en cuestiones salariales y en el régimen de prestaciones e indemnizaciones con motivo de terminación del contrato de trabajo por despidos injustificado, las que se abarataron mediante la introducción de un tope.

Conviene recordar que en Venezuela el trabajador tiene derecho, con motivo de la terminación de su contrato, a una prestación por antigüedad como derecho adquirido, y a una indemnización por despido si el contrato termina por su despido injustificado o por despido indirecto. Con la nueva ley la prestación por antigüedad se modificó, pasando a ser de 45 días de salarios por el primer año trabajado y de sesenta por los posteriores; además se introdujo una prestación adicional, de dos días de salario por cada año de servicios a partir de la entrada en vigor de la ley, hasta un tope de treinta días. En contrapartida ya no se toma como base el último salario, sino el que se ha devengado en el mes respectivo.

Por otra parte, la prestación ya no se acredita necesariamente en la contabilidad de la empresa, sino en un fideicomiso individual, a nombre del trabajador, o en un fondo de prestaciones por antigüedad, devengando intereses que son capitalizados mensualmente. Si bien, en principio, el trabajador sólo dispone de su prestación al término de su relación de trabajo, puede recibir anticipos a cuenta de la misma (hasta un 75 por ciento) para atender obligaciones en materia de vivienda, salud o

educación. Con respecto a la indemnización por despido injustificado, se establece un tope de ciento cincuenta días de salarios, más los salarios caídos hasta el momento del pago efectivo de la indemnización. Esta indemnización no se paga (pero sí los salarios caídos) cuando el trabajador aceptase reenganchar al trabajador que ha despedido injustificadamente. Por último la ley estableció un régimen transitorio para los trabajadores en servicio en el momento de su entrada en vigencia y fijó un nuevo salario mínimo (equivalente a 140 dólares en el momento de su promulgación), el que debe ser reajustado anualmente a propuesta de una comisión tripartita.

Finalizando se puede decir que en Venezuela, por el lado empresarial se notan cambios similares. Muchos empresarios y ejecutivos de la administración de empresas actuaban como si se tratara de una guerra en la cual todas las tácticas son válidas, y donde el objetivo es derrotar al enemigo, cueste lo que cueste. Hoy, la mayoría (aunque no todos) busca una contraparte válida y efectiva que pueda servir de socio en el desarrollo de la competitividad de la empresa. Esto no quiere decir que ha cambiado totalmente la relación entre administración y sindicato, tampoco que ni uno ni otro han dejado de desempeñar su rol legítimo. Pero sin duda todos los cambios de actitud, filosofía y procedimientos de ámbitos internacional, político y comercial han impactado el ámbito laboral. Ambas partes se han dado cuenta de que la mejor manera de obtener logros en las condiciones de los trabajadores y en la rentabilidad de la empresa es cooperar en aumentar y preservar la competitividad de la misma. Una empresa en la cual las relaciones con los trabajadores son buenas, es más ágil ante los cambios tecnológicos, legales o de condiciones en el mercado. Una empresa competitiva y rentable tiene más flexibilidad con respecto a su sistema de compensación y las condiciones de trabajo.

**Establecer diferencias entre las legislaciones venezolanas y colombianas con respecto a la estabilidad laboral**

<b>DIFERENCIAS CON RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LEGISLACION DE VENEZUELA Y COLOMBIA</b>	
<b>VENEZUELA</b>	<b>COLOMBIA</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Creada en 1999).</li> <li>2. Ley Orgánica del Trabajo (Existe un reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo)</li> <li>3. La estabilidad laboral comprende una serie de artículos y párrafos que se encuentran dentro de legislación venezolana.</li> <li>4. Se pretende proteger al empleado como individuo y a su familia como sociedad.</li> <li>5. Se encuentra estipulado los procedimientos administrativos para ejercer el derecho a la estabilidad laboral.</li> <li>6. En esta visión se plantea una responsabilidad compartida, pues tanto de la empresa como el empleado o de los candidatos, están llamados a generar la ansiada</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Constitución Política de Colombia (Creada en 1991)</li> <li>2. Código Sustantivo del Trabajo.</li> <li>3. Se han realizados mas de cuarenta modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo para su actualización tal como la Ley 50.</li> <li>4. Se flexibiliza en los empleadores para las formas de contrato.</li> <li>5. Las legislaciones en materia laboral de Colombia se tiende a interpretar de varias formas</li> <li>6. Protegen y defienden al empleado en situación de acoso laboral</li> <li>7. Existen vacíos en cuanto al procedimiento administrativo que se debe cumplir en la estabilidad laboral</li> <li>8. Contempla como principio la obligación del Estado de velar por el acceso equitativo de la mujer a las oportunidades de empleo,</li> </ol>

estabilidad, pues cada uno de ellos debe ofrecer al otro lo que se espera de él sin condicionarlo a otra cosa que no sea la generación de valor.	sancionando cualquier conducta discriminatoria y de acoso que atente contra su permanencia en el mismo.
--	---

**Exponer las semejanzas entre las legislaciones venezolanas y colombianas con respecto a la estabilidad laboral**

<b>COMPARACIONES (SIMILITUDES) DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN LEGISLACIONES DE VENEZUELA Y COLOMBIA</b>	
<b>VENEZUELA Vs COLOMBIA</b>	
1.	Las constituciones que norman a la sociedad de ambos países han sido actualizadas en la década de los 90.
2.	En las constituciones de ambos países se trata mediante un capítulo especial el derecho al trabajo a todo individuo capaz.
3.	Ambos países tienen normas vigentes actualizadas en la materia laboral que buscan la protección del empleado.
4.	Existe estabilidad laboral en ambas legislaciones.
5.	Se toma en cuenta a la mujer embarazada y al empleo de menores de edad
6.	Ambos países respetan el horario de trabajo, establecido por una Jornada de Ocho Horas
7.	En ambas legislaciones se establecen las formas de pagos en caso de despido o retiro del empleo.
8.	Existen procedimientos para las denuncias del empleado o empleador en caso de violenta dichas normas.
9.	En ambos países se creó un organismo vigilante de las legislaciones en materia laboral como lo es la Inspectoría del Trabajo en Venezuela y en Colombia.

## CONCLUSIONES

Para finalizar esta discusión crítica positivista que se efectúa mediante el presente trabajo en cuanto a la comparación de dos países como lo es Venezuela y Colombia en referencia a sus legislaciones en materia laboral, se puede decir como principal conclusión que garantizar la estabilidad laboral de los empleados ha sido una de las consignas más importantes que han enarbolado juristas, laboristas, sindicalistas y políticos desde que se comprendió la importancia social que posee y otorga el trabajo como fuente de ingresos y garante de la economía familiar e individual, y eso no se discute, todo ello no solo pasa en Venezuela y en Colombia sino en cada país democrata, donde el individuo como ser humano es tratado como ser social y que de su protección dependen la formación y la estabilidad de la sociedad, por lo que logrando los objetivos pautados se llegan a las siguientes conclusiones:

1. Luego del análisis se puede opinar que por ser Venezuela el país donde se desarrolla la presente comparación se debe decir entonces que nuestras legislaciones no son pobres, mas bien son sustentada en una riqueza en la normativa, lo lamentable del caso, es que nuestras instituciones públicas en muchas ocasiones no ayudan y apoyan para el fiel cumplimiento de las mismas, algo que en otros países donde sus normativas son más confusas y hasta mas pobres son menos susceptibles a irrumpirlas ya que sus instituciones y órganos vigilantes de cumplirlas la interpretan de tal manera que son difíciles de infringir.

No puede obviarse que las leyes también destacan el derecho al trabajo y la responsabilidad que los tienen Estados en procurar fuentes de empleo o las condiciones económicas para que esto ocurra, pero más allá del contenido jurídico, el cual es amplio, está el campo administrativo e incluso el desempeño individual que también tienen relación directa con el concepto de estabilidad laboral que ocupa a

este artículo. Resulta incompleto suponer que la estabilidad laboral depende de manera exclusiva de la responsabilidad que tienen los empresarios de asegurarse que los despidos habrán de hacerse únicamente en circunstancias justificadas o de la tenencia o no del empleo por parte de los trabajadores; esto ocurre, sencillamente porque ninguno de los dos elementos anteriores ofrece una verdadera garantía de estabilidad.

En otras palabras, la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabilidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o el candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen.

2. En cuanto a la diferencia de las legislaciones se obtuvo que, la estabilidad laboral en Venezuela, se encuentra estipulada tanto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 87, donde dice que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, asimismo en el artículo 93, garantiza la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, como en la Ley Orgánica del Trabajo de nuestro país, en los artículos 112 y siguientes, donde especifican los procedimientos administrativos cuando se incumple este derecho que gozan los venezolanos.

En cuanto, a Colombia, se puede decir que la Carta Magna denominada Constitución Política de Colombia, señala en su Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, siendo esta una especificación más exacta que la que reza en la Constitución venezolana, asimismo se encuentra que los Estatutos del Trabajo, denominado así la ley que rige dicha materia en Colombia, se encuentra la estabilidad laboral de una

manera superficial, donde no indica el proceso administrativo para hacer cumplir dicha disposición, siendo este una falta para la norma colombiana.

3. En referencia a la similitud de las Normas aquí estudiadas y puestas en práctica, se evidencia que se encuentran desarrolladas para proteger al trabajador, donde en ambas se plantea una responsabilidad compartida, pues tanto de la empresa como el empleado o de los candidatos, están llamados a generar la ansiada estabilidad, pues cada uno de ellos debe ofrecer al otro lo que se espera de él sin condicionarlo a otra cosa que no sea la generación de valor.

Para finalizar se debe decir, entonces que habrá estabilidad siempre y cuando exista una fuente que se encargue de generar empleo, de lo contrario ni los que se encuentren laborando podrán considerarse estables, pues si el entorno afecta a la empresa ellos no sólo perderían sus empleos sino que no tendrían garantía de recuperarlo, salvo que su condición de empleables les otorgue el atractivo correspondiente para ese mercado que esta en busca de talento sin las restricciones subjetivas presentes en el mercado de hoy.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se sugieren importantes recomendaciones en referencia a la Estabilidad Laboral en Venezuela.

Según el primer Objetivo específico se sugiere:

Que se estudie y compare las normas venezolanas en cuanto a la materia laboral para observar sus incidencias tanto positivas como negativas de nuestras normas.

Cabe mencionar que en Venezuela se encuentra en un alto estatus en referencias a sus normas con otras de países latinoamericanos, pero el procedimiento es donde se hace engorroso y hasta largo, por lo que se recomienda indagar mas en esta situaciones para ser solventadas.

El éxito de cualquier norma dentro de nuestro país, se encuentra en la garantía de que sean cumplidas es por ello que todo venezolano debe ser garante de sus deberes y derechos.

Según el segundo Objetivo específico se sugiere:

- Los legalistas venezolanos deberían tomar en cuenta las normas y leyes de otros países para enriquecer sus leyes en cuanto a la materia laboral.
- Se deben hacer cumplir las normas dictadas en el país, en referencia a la estabilidad laboral, ya que se encuentra que siendo una de las más complejas en sur América, en ocasiones es quebrantada.

Según el Tercer Objetivo específico se sugiere:

- Explorar las normas colombianas referencia a la estabilidad laboral para tomar de ella las partes positivas e implementar en Venezuela

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMEGLIO, Eduardo. “**La regulación de las empresas de empleo temporal en Argentina, Colombia y Uruguay**”. En: AAVV ¿Empresas sin trabajadores? Cuaderno de Investigación n° 10, Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago. 1999. p. 39- 55
- BALESTRINI Acuña M. 1997. “**Como se elabora el proyecto de Investigación**” Consultores Asociados BL Servicio Editorial. Caracas. Pags. 116 a 125 y 132 a 136.
- BARRETO, ANTONIO. 1999. "**Derechos sociales. A propósito del carácter social de la Acción de Tutela.**" in Derecho constitucional y perspectivas críticas. Bogotá: Uniandes.[Colombia]
- BAYLOS, Antonio. “**Derecho del trabajo y política de empleo en España**”. En: Revista Pistas. Instituto del Mundo del Trabajo, Buenos Aires, n°1, noviembre. 2000.
- BRITTON, Andrew. “**El pleno empleo en los países industrializados**”. En: Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, vol.116, n° 3. 1997. p. 318 y 319.
- BRONSTEIN, Arturo. **Pasado y presente de la legislación laboral en América latina**, OIT/ETM Oficina de Area San José Costa Rica, junio. 1998.
- CASAS, María Emilia. Prólogo a A. Supiot (cord.) **Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo en Europa. Informe para la comisión europea**, Tirant lo Blanch, Valencia. 1999.
- FISCHER Y URY (2004) **Obtenga El Sí: El Arte De Negociar Sin Ceder.** / Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton editor. 2 ed. México : CECSA.
- GOTUZZO PINO (2006). **Metodología de la investigación.** 2da. ed. Lima: Edit. San Marcos. p.185
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA, P. (1.998). **Metodología de la Investigación** 2da Edición México. Mc Graw-Hill Interamericana Editores,

- JEAMMAUD ANTOINE, (1997) “**Cambios y futuro del derecho del trabajo en Francia**” en Contextos Revista Crítica de Derecho Social, No. 1.
- LARES SOTO (1998) “**Globalización económica y negociación colectiva**” en AAVV, Globalización económica y derecho individual de trabajo, 1998.
- LOPEZ, Diego.(2004) **¿Derecho del trabajo o derecho del empleo? la nueva función de la legislación laboral y la reducción de los derechos en el trabajo**. GL, vol.10, no.1, p.21-44. ISSN 1315-8597.
- MENDEZ A., EDUARDO C. (1993) **Metodología.**: Guía de Diseño.
- MORLES, V. (2007). **Manual del Taller de Tutorías de Investigación**. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas
- MUÑOZ, C. (1998), **Planteamiento y Análisis de Investigación**. Caracas: Ediciones el Dorado.
- PISARELLO, Gerardo. “**Del estado social legislativo al estado social constitucional: Por una protección compleja de los derechos sociales**”. En: Isonomía, Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, n° 15, octubre. 2001. (Www.cervantesvirtual.com/portal/DOXA/).
- RODRÍGUEZ A. (2002) “**Estudio de la legislación del trabajo en la dinámica social**”. Trabajo realizado para la Universidad Central. Caracas Venezuela.
- SABINO, C. (1999). **El Proceso de Investigación**. (Segunda Edición) Caracas: Editorial Panapo
- SIMITIS, Spiros. “**¿El derecho del trabajo tiene aún porvenir?**”. En: Revista del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Argentina, Buenos Aires, n° 12, enero-julio. 1997. p. 18.
- SOCORRO FÉLIX (2007) “**La estabilidad laboral paradigma que cambia**”. Trabajo realizado en la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela
- STIGLITZ, Joseph.“**El mundo de las reformas. Hacia una nueva agenda para América Latina**”. En: Revista de la CEPAL, n°80, Santiago, agosto. 2003.

TAMAYO y Tamayo (1998). **El Proceso de la Investigación Científica**. Editorial Limusa, S.A, México.

TORRES, Jun. **Análisis económico del derecho**, Tecnos, Madrid. 1987.

VEGA, María Luz. (ed.) **La Reforma laboral en América Latina**. Un análisis comparado, Oficina Regional OIT para América Latina y el Caribe, Lima. 2001.

VILLASMIL BRICEÑO, FERNANDO (2006) **Teoría de la Prueba**. Tercera Edición, ampliada y actualizada, Editorial. Venezuela

WALWEI, Ulrich. **Flexibilización y regulación del mercado de trabajo. Experiencias internacionales y opciones**, Serie Prosur, Fundación Friedrich Ebert, Santiago. 1996. p. 16.

WELLER, Jürgen. **Los mercados laborales en América Latina: su evolución en largo plazo y sus tendencias reciente**, Serie Reformas Económicas n° 11, CEPAL, Santiago. 1998. p. 25.

## REFERENCIAS NORMATIVAS

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA,  
Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.453. Fecha: 24 /03 /2000

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA (1991) Republica de Colombia.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Republica de Colombia, publicada en  
1951.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. (1.997). Gaceta Oficial N° 5.152, de fecha 19  
de Junio de 1.997.

LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO. Publicada el 02 de Abril de 2006.  
Gaceta Oficial 38.426.

## REFERENCIAS EN LÍNEA

Diseño de la Investigación (2007). Disponible en: [www.metodologiadelainvestigacion.com](http://www.metodologiadelainvestigacion.com)

Metodología de la investigación (2007). Disponible en: [http://html.rincondelvago.com/investigacion-documental\\_1.html](http://html.rincondelvago.com/investigacion-documental_1.html)