



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**LA FLEXISEGURIDAD COMO MECANISMO ALTERNATIVO PARA LA  
ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA**

**Autora:**  
Contreras Labrador, Génessis

Bárbula, Octubre de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST  
GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

**LA FLEXISEGURIDAD COMO MECANISMO ALTERNATIVO PARA LA  
ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA**

**Autora:**  
Contreras Labrador, Génesis

Trabajo de Grado presentado ante el Área de Estudios de Postgrado de la  
Universidad de Carabobo para optar al título de  
Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Octubre de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

## CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA FLEXISEGURIDAD COMO MECANISMO ALTERNATIVO PARA LA  
ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA**

**Tutor:**  
MsC. Nohelia Duran

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Área de Estudios de Postgrado  
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales  
Por: MsC. Nohelia Duran  
C.I. V-7.135.386

Bárbula, Octubre de 2018



## AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **MSC. NOHELIA DURAN**, titular de la cédula de identidad N° V-7.135.386, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización  Maestría  titulado:

### **“LA FLEXISEGURIDAD COMO MECANISMO ALTERNATIVO PARA LA ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA”**

Presentado por el (la) ciudadano (a) **GÉNESSIS NAZARETH CONTRERAS LABRADOR**, Titular de la cédula de identidad N° V-20.572.191, para optar al título de **MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

---

Firma

C.I:



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA

POST GRADO **FACES**  
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUANDOS  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo

VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **"LA FLEXISEGURIDAD COMO MECANISMO ALTERNATIVO PARA LA ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA"**, presentado por la ciudadana Génessis Nazareth Contreras Labrador, cédula de identidad V-20.572.191, para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

APROBADO a los 30 días del mes de OCTUBRE del año 2018.

Nombre y Apellido	C.I.	Firma
<u>José O. González A.</u>	<u>12702836</u>	<u>[Firma]</u>
<u>Noelia Duran</u>	<u>7135386</u>	<u>Noelia Duran</u>
<u>Yamile Delgado de Smith</u>	<u>9547343</u>	<u>Yamile Smith</u>

## *Dedicatoria*

*A Dios por guiar cada uno de mis pasos.*

*A mi abuela Rita García, por haberme criado y ser un ejemplo a seguir.*

*Mi ángel guardián.*

*A mi madre Norla Labrador por su apoyo incondicional y a mi padre Douglas Contreras por haberme dado la vida y enseñarme que no hay obstáculo que no podamos superar.*

*A mi abuelo Pedro Labrador por su protección en los momentos que más he necesitado, eres un hombre ejemplar.*

*A mi tío Gonzalo Labrador por ser mi mejor maestro.*

*A mis hermanos Yoduhér, Yirmary y Mariangel que los amo desde lo más profundo de mi ser.*

*A mi prima Zaray Molina Labrador por ser mi compañera de aventuras en la infancia, mi hermana y mejor amiga, así como a mi ahijado que está por nacer.*

*A mi compañero de vida Alberto Escobar, por su paciencia y amor. Así como a toda la familia Escobar por su cariño.*

*A mi familia.*

## *Agradecimiento*

*En el proceso de mi formación he contado con el apoyo y respaldo de diversas personas para la culminación exitosa de esta gran experiencia profesional y personal, siendo éste el final de un nuevo comienzo.*

*Primeramente agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza, la salud y la sabiduría necesaria para enfrentar cada reto que se me ha presentado.*

*A la gloriosa Universidad de Carabobo por ser mi casa de estudio.*

*A mi madre Norla Labrador, por haberme dado la vida, guiar cada uno de mis pasos y apoyarme, estando allí cada noche esperando mi llegar. TE AMO mamá...  
Gracias...*

*Al Instituto Autónomo Municipal Policía de San Diego, especialmente a su Directora la Comisionado Agregado Tibusay Pérez Bustamante y a mi amiga Neida Bustamante, por brindarme grandes oportunidades y apoyarme tanto en lo profesional como en lo personal. Gracias...*

*A mis tutoras Nohelia Duran y Mairy Cejas por ser un ejemplo profesional a seguir, mi gratitud eterna por su sabiduría, responsabilidad y dedicación.*

*A todos los profesores de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales por el aporte recibido durante mi formación, especialmente a los profesores: Juan Montserrat, Mercedes Navarros y José Pineda.*

*A mis compañeros de estudio, en especial a mis amigos y fieles compañeros María Molina y Daniel Tablante, así como al Sr. Gregorio Graterol.*



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



**LA FLEXISEGURIDAD COMO MECANISMO ALTERNATIVO PARA LA ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA**

**Autora:** Contreras Labrador, Génesis

**Tutora:** MsC Nohelia Duran

**Fecha:** Octubre, 2018

**RESUMEN**

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, específicamente en su reconocimiento como política social eficiente en el mundo del trabajo. El mismo estará enmarcado en un enfoque metodológico documental de tipo descriptivo, considerándose que para el análisis del fenómeno a investigar es imperativo la revisión y recopilación exhaustiva de contenidos bibliográficos, permitiendo el esclarecimiento de éste a la luz de las teorías, destacando entre las técnicas empleadas el análisis documental y la observación mediante la revisión bibliográfica, igualmente como instrumentos se utilizó el fichaje y los resúmenes. Finalmente, se perfila como conclusión que la estabilidad laboral en Venezuela es un derecho amparado constitucionalmente y por las demás disposiciones legales que derivan de la norma suprema, sin embargo, genera a su vez rigidez en el mercado laboral y estancamiento en el crecimiento productivo, creando una limitación al poder discrecional del empleador de poner fin a la relación de trabajo. Por tal motivo se destaca a la movilidad protegida como una forma de adaptación a los cambios socio-económicos emergentes, conforme a las realidades fácticas del mundo globalizado de hoy. Posterior a las argumentaciones expuestas producto de la investigación abordada, se esboza una serie de recomendaciones, del cual se realiza el incentivo del valor del trabajo como única garantía para la evolución nacional.

**Palabras Claves:** Trabajo, Estabilidad Laboral, Inamovilidad Laboral, Flexibilidad Laboral y Flexiseguridad.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES  
CAMPUS BÁRBULA



**FLEXISECURITY AS AN ALTERNATIVE MECHANISM FOR LABOR  
STABILITY IN VENEZUELA**

**Author:** Contreras Labrador, Génessis

**Tutors:** MsC Nohelia Duran

**Date:** October, 2018

**ABSTRACT**

The general objective of this study is to determine flexicurity as an alternative mechanism for job stability in Venezuela, specifically in its recognition as an efficient social policy in the world of work. The same will be framed in a documentary methodological approach of a descriptive type, considering that for the analysis of the phenomenon to be investigated it is imperative to review and exhaustively compile bibliographic contents, allowing the clarification of this in the light of the theories, standing out among the techniques used the documentary analysis and the observation through the bibliographical revision, also like instruments the incorporation and the summaries were used. Finally, it is outlined as a conclusion that labor stability in Venezuela is a constitutionally protected right and by the other legal provisions that derive from the supreme norm, however, it generates rigidity in the labor market and stagnation in productive growth, creating a limitation on the discretionary power of the employer to terminate the employment relationship. For this reason, protected mobility stands out as a way of adapting to emerging socio-economic changes, in accordance with the factual realities of today's globalized world. After the arguments exposed as a result of the research addressed, a series of recommendations is outlined, which highlights the incentive of the value of work as the only guarantee for national evolution.

**Key Words:** Work, Labor Stability, Labor Inamobility, Labor Flexibility and Flexisecurity.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Índice de Cuadros	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	12
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema	14
Objetivos de la Investigación	21
Justificación de la Investigación	22
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
Antecedentes de la Investigación	24
Bases Teóricas	29
Bases Legales	37
Definición de Términos	40
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Diseño de Investigación	43
Tipo de Investigación	44
Población o Muestra	44
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	47
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	49
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	57
<b>LISTA DE REFERENCIAS</b>	65

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro N°</b>	<b>Pág.</b>
1. Cuadro Técnico Metodológico	46
2. La Estabilidad Laboral en Venezuela	50
3. Normas Jurídicas sobre Estabilidad Laboral en Venezuela	53
4. La Flexiseguridad	55

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de trabajo en el mundo globalizado de hoy se encuentran sumergidas en grandes retos para su prevalencia exitosa, debido a que es imperiosa su adaptación y reestructuración a las constantes exigencias de los mercados, sin menoscabar o vulnerar los sistemas jurídicos en el ámbito laboral, motivo a que las normativas en dicha área están principalmente orientadas a la protección y estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, visto esto como derecho fundamental.

Tal es el caso, del derecho positivo venezolano en el que se establece un régimen sin precedentes hacia la tutela de los trabajadores, principalmente en el caso inamovilidad laboral, en las cuales la ruptura del vínculo laboral es prácticamente exclusiva del asalariado, limitando el poder discrecional del patrono de poner fin al contrato de trabajo y su ajuste a nuevas formas de producción dentro de un mercado dinámico y versátil.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, a fin de colindar con la competitividad mundial, todo ello a través de la descripción del impacto de dicho régimen en las relaciones de trabajo y en el aparato productivo nacional, su análisis en el ordenamiento jurídico vigente y el realce de la movilidad protegida como elemento de acoplamiento a los cambios socio-económicos emergentes en el siglo XXI.

En este sentido, el estudio se encuentra estructurado en capítulos, los cuales se enuncian a continuación:

En el Capítulo I, se describen de forma amplia y detallada el fenómeno problemático a estudiar, al igual que los objetivos y la justificación de la investigación, señalando los alcances y beneficios brindados.

Seguidamente, en el Capítulo II se señalan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las bases legales que fundamentan lo descrito en el trabajo de investigación realizado, como también la definición de términos básicos.

Asimismo, en el Capítulo III se establece la descripción de la metodología desarrollada, especificando el diseño y tipo de investigación, como las técnicas e instrumentos de recolección de la información.

Finalmente en el Capítulo IV, se analiza de forma sistemática la información recopilada, analizado las mismas a la luz de las teorías escrutadas. A modo de conclusión se exponen los hallazgos y las recomendaciones pertinentes que surgieron del proceso de investigación, a fin de brindar una postura respecto a la estabilidad laboral en Venezuela y la implantación de la flexiseguridad como una política efectiva para el desarrollo nacional.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema:**

La globalización ha traído consigo un amplio dinamismo de la economía y del mundo del trabajo, por el cual el mercado laboral sigue experimentado los efectos de los avances tecnológicos, sociales y profesionales, tal como lo señala Fernández (2004:261) “... dejó de ser un fenómeno netamente económico para convertirse en uno que afecta todos los ámbitos de la vida”, generando significativas variaciones que impulsan a nuevas formas de organización del trabajo y a la adaptación del ordenamiento jurídico a las condiciones del entorno, así como a las necesidades existente, permitiendo el equilibrio y armonización de las relaciones entre empleado y patrono.

Ante estas consideraciones, en el campo internacional, principalmente aquellas naciones que han suscrito y ratificado convenios sobre el Derecho del Trabajo, con entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), orientan sus funciones hacia una tutela de la relaciones laborales, con el objeto de ampararlas y protegerlas. Consagrándose la estabilidad laboral como uno de los principios fundamentales en el área, emanada a raíz de los altos niveles de explotación, precarización, simulación del vinculo laboral e inseguridad en el empleo, producto del auge industrial.

En este sentido, desde una perspectiva doctrinal, dicho régimen tiende a asegurar la preservación del empleo por parte de los trabajadores, resguardándolos de un despido arbitrario e injustificado, salvo procedimientos establecidos en Ley. Sin embargo, dicha figura en el escenario actual ha limitado la evolución de las relaciones laborales, así como el desarrollo productivo de las organizaciones.

Por tanto, en consideración a las realidades fácticas, distintos países a nivel mundial, principalmente en Europa han concentrado su visión a nuevas formas de consagrar la estabilidad laboral, reformando sus principios rectores y reconociendo a la flexiseguridad como medio de adaptación a dichos cambios, pues como lo esboza Montserrat (2014:51), han movilizado “...los planteamientos a favor de una flexibilización “flexible” con tonalidades sociales y amplia valoración de los derechos de los trabajadores en planos de incertidumbre”. Dentro del análisis precedente, a juicio de la investigadora la estabilidad laboral está instituida como un elemento esencial en el derecho del trabajo, sin embargo es primordial replantear su estamento, permitiendo así un óptimo desarrollo de las relaciones laborales.

Sobre estos supuestos, es de afirmar que la estabilidad laboral a lo largo de la historia ha sido objeto de regulaciones por parte del Estado; no obstante, describe Sánchez (2013), que la legislación en América Latina por lo general sólo reconoce compensaciones económicas equivalentes a un año de servicio a causa de un despido injustificado, exaltando a países como: Argentina, Chile, Ecuador y Colombia. Siendo una de las excepciones Bolivia, que prevé la reincorporación del trabajador por despido no justificado desde el año 2006. En consecuencia, se puede observar que en la mayoría de los países vecinos prima la flexibilización del empleo con la finalidad de distensionar el vínculo trabajador-patrono.

Dicha flexibilización, es una medida que tiene como vórtice que la administración del trabajo sea amoldable a los cambios globales, reduciendo a su mínima expresión las regulaciones que interfieran en el posicionamiento de la organización en los mercados internacionales, a través de la sustitución de las operaciones tradicionales, como lo plantea Aranguren (2014:140), “... por formas de organización empresarial innovadoras, que no siempre se ajustan a las normativas legales vigentes y someten a sus trabajadores a condiciones de trabajo y empleo adversas ...”.

Promoviendo lo expuesto, principalmente el aplanamiento o achicamiento de las estructuras organizativas con el objeto de reducir los costos, lo que conlleva incesantemente a la inestabilidad en el trabajo o desempleo. Al respecto señala Fernández (2004), que los resultados perjudiciales más relevantes de la flexibilización son:

... el empleo precario, el subempleo, el trabajo por cuenta propia y el teletrabajo, pero la consecuencia más grave de los cambios en la legislación laboral y en la organización del trabajo, es el desempleo, que sumado al desempleo estructural y a otras distorsiones del mercado de trabajo, se ha incrementado no sólo en los países subdesarrollados o en vías de desarrollo, sino también en los industrializados. (p. 270).

Por otra parte, es importante acotar que a pesar de ser la flexibilización el régimen central en América Latina, ello no ha repercutido considerablemente en la antigüedad del trabajador en sus puestos, ya que según un estudio realizado por Gualavisi y Oliveri (2016:10), “...un trabajador en promedio permanece en su empleo durante 7,6 años. Al considerar solamente los trabajadores asalariados el promedio regional baja a 5,9 años, mientras que la antigüedad promedio para los cuenta propistas asciende a 11 años...”, en el cual se posiciona Ecuador y Bolivia como los países con la tasa de antigüedad más alta, mientras que Colombia se perfila al extremo, con el percentil de rotación con mayor puntuación para el 2014. En dicho estudio también se concluye que:

...a mayor nivel de protección en el empleo, mayor porcentaje de trabajadores con una antigüedad de 5 años o más; no obstante, existe una correlación negativa..., indicando una posible segmentación del mercado laboral por el nivel de inflexibilidad de la legislación. (p.35).

En este contexto, subyace que uno de los cimientos del desarrollo económico de una nación es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, garantizando a los trabajadores su incorporación al aparato productivo para acceder a bienes y servicios que eleven su calidad de vida y

al mismo tiempo repercute en el progreso de la sociedad. Es por ello que el Estado venezolano en pro de la seguridad colectiva, ha instaurado un asidero legal para la protección del trabajo, tratando con múltiples medidas su aseguramiento, condición que por demás está obligado a cumplir como precepto constitucional.

Por lo antes expuesto, se considera que la estabilidad laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano, se enfoca según el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el derecho que un trabajador tiene de conservar su puesto de trabajo y de disponer de todo lo conducente sobre la forma de despido no justificado, esto con el fin de que se le garantice sus ingresos de forma directa, lo que le permite satisfacer las necesidades de su núcleo familiar y el desarrollo físico e intelectual de sí mismo.

No obstante, el Derecho del trabajador a permanecer en el empleo, produce una restricción sobre el patrono de poner fin a la relación de trabajo, principalmente en el caso de la Estabilidad Laboral Absoluta, el cual según la legislación venezolana es irrenunciable y por lo tanto, no admite convenio tácito o expreso en contrario entre las partes para su incumplimiento o simulación. En razón a ello, todo trabajador acogido por dicho régimen, refiere Cabrera (2014), no podrá ser despedido, desmejorado o trasladado sin una causa justificada, debiendo previamente ser calificada por el Inspector del Trabajo.

Ahora bien, es en este punto donde emerge el problema, pues si bien es cierto que el Estado venezolano a través de sus instituciones y normas jurídicas garantizan la estabilidad laboral, también lo es, que en los últimos años el mismo por iniciativa unilateral del Poder Ejecutivo ha perturbado y perpetuado las relaciones laborales entre trabajador y empleador; puesto que, en dicha materia se ha legislado mediante Decreto Ley, pasando de manera directa de un régimen de estabilidad relativo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), a inamovilidad laboral.

Siguiendo con las dilucidaciones anteriores, es de destacar que los actores sociales en el ámbito de las relaciones laborales (Trabajadores, Patronos y Estado), son los responsables de ejercer e implementar los mecanismos necesarios para el bien común en el ámbito de trabajo. No obstante, en el país el sistema tripartita se ha ido perdiendo gradualmente, donde no existe una participación significativa de trabajador-patrono, y se ha impuesto la decisión del Poder Ejecutivo sin consultar a los demás actores; produciendo distintos flagelos a nivel nacional (pobreza, desempleo, desinversión, inflación, entre otros), por falta de medidas y políticas públicas asertivas de acuerdo a la realidad existente.

Un ejemplo de ello, la Resolución N° 9855, publicada en la Gaceta Oficial N° 40.950 de fecha 22 de julio de 2016, en donde se establece un régimen laboral transitorio de carácter obligatorio y estratégico para todas las entidades de trabajo del país públicas, privadas, de propiedad social y mixtas. Evidenciándose un uso discrecional de la fuerza de trabajo por parte del Estado, a todas luces inconstitucional, vulnerando el andamiaje jurídico y la estabilidad laboral, además de los derechos humanos y los convenios en el ámbito laboral suscritos por Venezuela, labrando así indignidad en el trabajo, muerte del salario y esclavitud moderna.

A modo de colofón se acota, que prevalecerá la Estabilidad Laboral siempre y cuando existan fuentes de empleo, pues de lo contrario ni los propios trabajadores ya estatuidos en el mercado laboral podrán considerarse “*estables*”, debido a que el entorno político-social afecta tanto a la empresa privada como a la pública, y por ende los trabajadores podrían perder sus empleos y sin ninguna garantía de recobrarlo, salvo que se den las condiciones necesarias, sin restricciones tan rígidas que cohíban al mercado laboral a la búsqueda de talento humano competitivo y cualificado, absteniéndose las organizaciones de contratar nuevo personal o en casos extremos al cierre total, elevando los índices de desempleo y la informalidad.

Es así que al observar cómo está la productividad y la economía del país, en la

actualidad hay cifras extraoficiales alarmantes y críticas al respecto, las cuales la investigadora estima citar por la carencia evidente de estadísticas macroeconómicas gubernamentales; en este sentido, se sostiene que más de ciento un mil (101.000) empresas cerraron para el año 2015, según lo expuesto por Gudiño, presidente de la Unión Empresarial del Comercio y los Servicios del Estado Zulia, citado por Urdaneta (2016), quien atestigua que dichas condiciones han transformado a Venezuela en un “cementerio de empresas cerradas”.

Además de ello en un periodo comprendido entre abril de 2015 y abril de 2016 se estima que más de ochocientos mil (800.000) empleos directos e indirectos se han perdido, afirmando el precitado autor que en el país:

...existe hoy una empresa por cada 118 habitantes ya que van 8 mil industrias cerradas en los últimos 20 años y 500 mil empresas han desaparecido, lo que ha generado que en la actualidad haya 85% de escasez de medicinas y 82,8% de desabastecimiento en alimentos. (s/n).

Asimismo, una gran cantidad de empresas han tenido que recurrir a la suspensión laboral de trabajadores, amparados en el artículo 72 de la LOTTT, puesto que no cuenta con la liquidez necesaria para costear los gastos de personal debido a la producción limitada, ejemplo: caso Empresas Polar, General Motors y Ford Venezuela. También, otras organizaciones han optado por medidas mucho más voraces, es decir la clausura total de sus operaciones o éxodo del país, una muestra Brigestone Firestone Venezolana.

En consecuencia, muchos estudiosos en el área económica, explican que dicho flagelo se da en razón al modelo político y económico actual, siendo éste generador de pobreza y decidía, estrangulando los sectores productivos del país, y por consiguiente quebrantando los Derechos Económicos, Sociales y humanos.

Por ende, es primordial conciliar las necesidades organizacionales emergentes del dinamismo, con los derechos laborales de los trabajadores, y más que proteger al puesto de trabajo, es obligatorio brindar estabilidad al empleo, tal como lo expresa Blancas (2012:390) “...la protección que puede exigir el trabajador no es la de su puesto de trabajo..., sino la del nivel de empleo de la sociedad, el cual le garantiza... su reubicación en el mercado laboral”.

Del mismo modo, es inevitable afirmar que dicha estabilidad en el trabajo con frecuencia interfiere negativamente en la productividad y desempeño del asalariado, dicha concepción concuerda con lo reseñado por Cabrera (2014:91), quien señala que a pesar de que un trabajador incumpla la relación contractual con su empleador, “... como puede ser el abandono del puesto, faltar más de 3 días injustificadamente en un mes... el patrono no puede despedir al trabajador sin contar con una autorización de la inspectoría del trabajo”.

Por tanto, tomando en consideración lo planteado, la estabilidad laboral en Venezuela trae múltiples secuelas en las relaciones laborales, entre las que se destaca sumadas a las comentadas en los anteriores párrafos, la rigidez del mercado, vías paralelas no ajustadas al derecho para la contratación y despido de trabajadores, así como intensificación de los procesos en las inspectorías del trabajo, lo que se resumen en un notorio retardo por parte de dichas instancias mediadoras.

En virtud a lo reseñado, la presente investigación tendrá como objetivo determinar a la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, ya que la misma se perfila como un elemento idóneo en pro de vincular la flexibilidad laboral y la seguridad jurídica, en los cuales se garantice los derechos del trabajador, y que a su vez incentive el desarrollo organizacional, la productividad y crecimiento de la nación. En consecuencia, el estudio busca dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿De qué manera puede determinarse la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela?

¿Cómo es la estabilidad laboral en Venezuela?

¿Qué establece el ordenamiento jurídico en relación a la protección de la estabilidad laboral en Venezuela?

¿Qué aportes brinda la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela?

### **Objetivos de la Investigación:**

#### **Objetivo General:**

Determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela.

#### **Objetivos Específicos:**

- Describir la Estabilidad Laboral en Venezuela.
- Estudiar el ordenamiento jurídico en relación a la protección de la Estabilidad Laboral en Venezuela.
- Destacar a la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela.

### **Justificación de la Investigación:**

El trabajo es sin lugar a dudas uno de los aspectos más importantes de la sociedad, ya que además de permitirle al hombre proveerse de productos y servicios, también es esencial para su enriquecimiento intelectual y personal, facilitando su interacción con otras personas, conocer sobre la actividad que realiza, sentirse útil, y proyectar su porvenir. Por tanto, constituye un aspecto medular en el ser humano, pues más allá del tipo de trabajo, se trata de una condición necesaria para vivir, crecer, relacionarse y coadyuvar con la sociedad.

En este sentido, el trabajo forjado como hecho social está signado por constantes variaciones producto de la era global que inciden de una forma concluyente en la administración de las relaciones laborales, por el cual surge la necesidad de determinar a la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, a fin de colindar con la competitividad mundial, todo ello a través de la descripción del impacto de dicho régimen en las relaciones de trabajo y en el aparato productivo nacional, su análisis en el ordenamiento jurídico vigente y el establecimiento de la movilidad protegida como elemento de adaptación a los cambios socio-económicos emergentes en el siglo XXI.

Desde una perspectiva metodológica, el estudio está enmarcado en una investigación documental, considerándose que para el análisis de la estabilidad laboral y la flexiseguridad es imperativa la revisión y recopilación exhaustiva de contenidos bibliográficos o de discusión que guarden estrecha relación con el fenómeno a investigar, permitiendo el esclarecimiento del mismo en el campus del conocimiento a la luz de las teorías.

Es de destacar que innumerables investigaciones se han llevado a cabo en torno a la estabilidad laboral en el país, no obstante muy pocas han brindado una comprensión profunda sobre ésta y sus efectos para el mundo del trabajo, asimismo

es casi nula la teorización sobre la flexiseguridad en Venezuela. En consecuencia, a partir de un punto de vista práctico, este estudio tiene como norte el fortalecimiento del trabajo, ya que la flexiseguridad más que brindar permanencia del asalariado en el empleo, busca que se instauren los cimientos de un mercado laboral amplio y con garantías sociales dignas, repercutiendo ineludiblemente en el progreso de la sociedad a través del crecimiento y desarrollo productivo de las organizaciones empresariales.

Por consiguiente, se evidencia a través de lo esbozado, la relevancia y pertinencia de la presente investigación, pues la misma tiende a brindar un aporte teórico para la actuación de los profesionales en dicha materia, además sirve de apoyo a futuros albores investigativos, enmarcados en la línea de investigación Relaciones de Trabajo, de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, lo que permitirá el enriquecimiento de la producción intelectual en la de Universidad de Carabobo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

Según Arias (2006:106), el marco de referencia “... es el producto de la *revisión documental-bibliográfica*, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación a realizar”. Por tanto, es considerado como una exposición de los principales cánones, doctrinas y enfoques teóricos existentes sobre el tema objeto de estudio, en el cual se revelan los distintos horizontes del conocimiento en el campo investigado.

En este sentido, a continuación se presenta los antecedentes, bases teóricas y bases legales que respaldan el trabajo de investigación, partiendo del hecho de que la fundamentación teórica es un elemento esencial y medular para un estudio documental, puesto que permite sustentar el análisis a partir de la visión amplia de la temática de interés; y como lo refiere Tamayo (1997), ello tiene como fin dilatar el fenómeno y contrastarlo con conocimientos anteriores en aras de establecer una estructura relacional entre los mismos.

#### **Antecedentes de la Investigación:**

Después de haber hecho una revisión metódica de las investigaciones realizadas en el país y en el exterior sobre la estabilidad laboral y la flexiseguridad, seguidamente se detallaron cinco estudios que sirvieron de pilar para la comprensión del fenómeno descrito en el presente trabajo.

#### ***Antecedentes Internacionales:***

En el ámbito internacional, Busso, Longo y Pérez (2014), publicaron una investigación en la Revista Cuadernos de Economía de la Universidad Nacional de Colombia, el cual lleva por título “La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes

argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal”, teniendo como objetivo analizar el lugar que ocupa la estabilidad e inestabilidad laboral en los primeros años de las trayectorias socioocupacionales de jóvenes argentinos, ya que su tasa de desempleo es superior a los trabajadores adultos y los empleos a los que acceden suelen ser precarios, sin protección laboral e inestables.

Concluyendo a través de un análisis cualitativo y longitudinal de los datos, que la estabilidad no siempre caracteriza la situación de los jóvenes al comienzo de su inserción laboral, pues no se perfila como un anhelo o necesidad, motivado principalmente a que los mismos no conocen la naturaleza de los puestos disponibles, o no tienen afinidad por el cargo desempeñado, generando movilizaciones voluntarias para la búsqueda de un mejor empleo que se adapte a sus expectativas y capacidades, o también están propensos a despidos por la poca experticia técnica.

Dicho artículo, es de gran relevancia y se vincula a este trabajo, puesto que permite realizar un estudio comparado con otros países de América Latina en relación al fenómeno de estabilidad y permanencia de la clase trabajadora en sus puestos de trabajo, asimismo aporta una profunda comprensión sobre la situación laboral de los jóvenes en un proceso tan importante y significativo de sus vidas, como lo es, su inclusión por primera vez al mercado laboral, en donde se puede precisar que el empleo estable no constituye para los jóvenes una norma social, ni en su situación actual ni en sus proyecciones futuras, teoría que se puede generalizar y transpolar al caso venezolano.

Asimismo, Alonso (2013), realizó una Tesis Doctoral en la Universidad de Oviedo - España, para optar a grado de Doctor en Economía y Sociología de la Globalización, titulada “Transiciones laborales de los trabajadores españoles: análisis de trayectorias a través del concepto de flexiguridad”, el objetivo principal de la tesis fue realizar un estudio dinámico del mercado laboral español, para conocer si

responde a las características de los mercados de trabajo modernos o “transicionales”, desde un enfoque de flexiguridad.

Todo ello, con la intencionalidad de exponer cuáles son los colectivos que más dificultades encuentran para efectuar transiciones laborales desde y hacia el empleo en España y qué variables son más importantes para el establecimiento de estas barreras, a fin de determinar si la flexiguridad puede desarrollarse como una alternativa para tratar de resolver los problemas que afectan al mercado de trabajo español.

Para ello se recurrió a una investigación de tipo descriptiva documental, principalmente a través de un exhaustivo análisis empírico de las transiciones laborales de los trabajadores españoles a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de la Seguridad Social. Como conclusión, se expone que el mercado de trabajo español no es lo suficientemente flexible, al menos en lo referente a la flexibilidad interna, ni lo suficientemente seguro como para afrontar cambios en las trayectorias profesionales sin riesgos de pérdida significativa del nivel económico de las personas, por ende su regulación se encuentra más próximo a la noción de “seguridad en el puesto de trabajo”, siendo necesario el replanteamiento del modelo político, económico y social para la trasplatación del mencionado sistema.

En virtud a lo planteado, se considera de gran preeminencia este estudio para el presente trabajo de investigación, pues compensa la escasa literatura nacional sobre flexiguridad con la profusión de publicaciones que existe en el ámbito internacional, principalmente en Europa. Por el cual se relaciona, ya que ambos trabajos conservan la postura de proyectar a la flexiseguridad, pues la misma se centra en la empleabilidad, es decir basada en una fuerza laboral flexible, capaz de adaptarse a las cambiantes circunstancias del empleo, pero que al mismo tiempo pueda mantener estabilidad en los ingresos y en su desarrollo profesional.

### *Antecedentes Nacionales:*

Navarro (2015), realizó un trabajo de grado en la Universidad de Carabobo titulado “La inamovilidad laboral como política del Estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras”, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Dicha investigación tuvo como propósito analizar la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano a los fines de estudiar el impacto que genera en los actores laborales, específicamente como un factor clave para el desarrollo de las empresas. La investigación fue tipo descriptiva basada en un estudio documental, logrando concluir que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado Venezolano durante más de catorce años a la fecha actual y que ha generado importantes repercusiones en el sector empresarial debido a la protección exagerada que se brinda al trabajador en materia laboral.

El citado trabajo guarda una estrecha relación con el presente estudio, pues aborda los problemas contraproducentes producto de la inamovilidad laboral impuesta por el Estado venezolano y que ha desquebrajado el aparato socioeconómico del país, a consecuencia de ello es fundamental que el mismo Estado sirva de mediador entre los actores sociales para el logro de un “verdadero proceso social del trabajo”.

Por su parte, Marín (2015), desarrolló un artículo científico publicado en la Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta, titulado “La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT”, planteándose como objetivo considerar en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras aspectos de la estabilidad laboral y sus procedimientos a partir de una investigación documental sustentada en el método analítico.

Exponiendo a manera de conclusión que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras modifica la noción de Estabilidad, definiendo a la estabilidad absoluta como regla en el sistema de relaciones de trabajo en Venezuela. Asimismo, argumente que en el procedimiento judicial de estabilidad se resquebraja la necesaria igualdad procesal de las partes, cuando se dispone un lapso mayor para los trabajadores a los fines de su comparecencia ante el órgano, a partir de la entrada en vigencia de la norma antes comentada.

El referido estudio se relaciona claramente con la presente investigación, en virtud de considerar a la inamovilidad laboral o estabilidad absoluta el régimen dominante dentro del vínculo laboral, el cual limita el poder facultativo del empleador de poner fin al mismo, lo que se traduce en la merma para la contratación de nuevos asalariados. De igual forma, los procesos judiciales para la restitución o reenganche de los derechos constreñidos en caso de despido, a juicio del autor son violatorios de principios procesales y penales, como la reserva legal.

Finalmente, Montserrat (2014), publicó un artículo en el Observatorio Laboral Revista Venezolana de la Universidad de Carabobo, titulado “Estabilidad laboral y flexiseguridad”, el precitado estudio tuvo por objeto reconocer desde una análisis documental la flexiseguridad como concepto base para replantear los postulados fundamentales que erigen a la estabilidad laboral como uno de los principios rectores en las relaciones de trabajo y desencadenante de otros derechos en las prácticas laborales.

Concluyendo que la flexiseguridad, con todas sus derivaciones, permite instaurar una estabilidad laboral más cónsona con la realidad socio-productiva actual, la cual se encuentra sumergida en un cambio generalizado en los modelos productivos, y la consecuente diversidad en las formas de organización del trabajo, todo ello a fin de paliar las presiones del trabajo sobre el capital y de esta manera enfrentarse al entorno, severamente exigente, con algunas ventajas comparativas.

Esta investigación se vincula con la línea del presente estudio, ya que ambos abogan por la movilidad protegida o la flexibilidad “flexible” como una herramienta idónea para enaltecer los derechos sociales de los ciudadanos, a través del replanteamiento de la estabilidad laboral ortodoxa a las nuevas dinámicas globales. Siendo de vital importancia, ya que es una de las primeras investigaciones en el país sobre dicho modelo, en razón a ello brinda los fundamentos teóricos para su establecimiento como mecanismo para el logro de la eficiencia en política social desde el mundo del trabajo.

### **Bases Teóricas:**

En el transitar del proceso investigativo es fundamental incorporar los conceptos entrelazados con el fenómeno de estudio, permitiendo un acercamiento con la realidad explorada desde la perspectiva conceptual. Por tanto, como lo relata Arias (2006), a continuación se describirá un breve desarrollo doctrinal que se vincula con la presente investigación, a fin de adquirir un conocimiento amplio sobre la problemática planteada.

### **Aproximación Teórica al Concepto de Trabajo:**

El trabajo es una actividad fundamental en el proceso social que remonta sus orígenes desde la aparición del hombre, evidenciándose en él gran diversificación en nuestros tiempos, y de acuerdo con lo planteado por De Buen (2009), citado por Perelló, (2014:183) “...expresar o apreciar su máxima calidad intrínseca es un ejercicio que se presta a consideraciones disímiles e incluso contrapuestas”.

Por ende, refiere Pereira (2008), que discutir sobre la acción humana, sus relaciones sociales y la sociedad, envuelve de una u otra forma al proceso de trabajo; puesto que desde el enfoque más antiguo del hombre, establecido éste en

comunidades primitivas (tribus), proveyó sus necesidades básicas y las de su familia, implicando dicho esfuerzo “trabajo”.

En consecuencia, desde un sentido amplio el trabajo puede ser definido como aquella labor que realiza el ser humano con la finalidad de obtener su sustento. Actualmente, suele relacionarse al trabajo estrechamente con la concepción de salario; sin embargo, anterior al desarrollo del sistema capitalista, el trabajo se fundamentaba principalmente en la obtención de productos para la subsistencia o para su intercambio con otros productos de mayor necesidad.

En relación a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004), conceptualiza al término como “...el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. Asimismo, el empleo es definido como aquel “...trabajo efectuado a cambio de pago, sin importar la relación de dependencia...”, es decir si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo.

Partiendo de lo reseñado, la Organización de la Naciones Unidas (ONU), revela que el trabajo es el medio por el cual el hombre satisface sus necesidades básicas y ratifica su identidad, pudiendo con ello mantener a su familia y vivir dignamente. Es así, que el trabajo decente ha sido un concepto de disertación polémica en los últimos años. El mismo está contenido de principios de seguridad en el empleo y protección para los trabajadores, en pro de su desarrollo y el de su familia.

Es por ello, que lo que comenzó como un programa de la OIT, hoy día es uno de los objetivos universales del III Milenio. Definido éste, según las propias palabras de Juan Somavía (2002), ex Director General de la OIT, citado por Perelló (2014:183), como “la aspiración más sentida por hombres y mujeres”. Resumiéndose al trabajo decente, como aquél que otorga los ingresos suficientes a la clase trabajadora para la

satisfacción de sus necesidades básicas, siendo el trabajo una fuente de dignidad humana, estabilidad de la familia e inclusión social, otorgando crecimiento económico y generando el desarrollo de las empresas y el de la sociedad. Por tanto, el trabajo es considerado hoy en día un derecho humano y social, debiendo ser reconocido y garantizado por los Estados.

Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), define a este término como un “proceso liberador, indiensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo”. Como también en su artículo 18 establece al trabajo como “un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado”.

Por consiguiente, la acepción de trabajo antes desplegada engloba la perspectiva y línea investigativa del presente estudio, pues la autora considera al mismo como un factor garante del bienestar individual y colectivo, en consecuencia es fundamental brindar una visión amplia sobre dicha temática, así como revalorizar su importancia y rol protagónico en el desarrollo nacional.

### **Estabilidad Laboral:**

El concepto de estabilidad laboral mantenido por la doctrina universal, está referido a una estilo moderno para asegurar a los trabajadores la conservación de su empleo, lo que consiste en el resguardo del trabajador contra el despido arbitrario, representando la defensa de sus intereses laborales. En razón a ello, la estabilidad laboral busca brindar permanencia a la relación de trabajo, y en consecuencia la ruptura de dicho vínculo obedece exclusivamente al trabajador y excepcionalmente al empleador o a causas ajenas que imposibiliten su continuidad. En este sentido, Alfonzo-Guzmán (1985), citado por Marín (2015) define la Estabilidad como:

...una garantía de permanencia en el empleo, o, más amplia y correctamente, como el derecho del trabajador de mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña. (p. 13).

En concordancia a lo expuesto, para el autor Petit (2005:15), la estabilidad laboral "...es un derecho del trabajador a la permanencia en su puesto de trabajo, requiriéndose para su despido, se le califique su conducta". Al respecto, parafraseando a Cabanellas (2002), se considera que la estabilidad laboral es resultado de la inquietud del Estado de conservar el empleo del trabajador, siempre y cuando éste no haya dado lugar a la terminación de la relación de trabajo; justificándose dicha acción, por considerarse la estabilidad como un derecho aunado al "patrimonio económico" del trabajador.

### **Tipos de Estabilidad Laboral:**

Es meritorio señalar que el régimen de estabilidad por lo general tiende a ser ambiguo, ya que está clasificado en dos tipos, una *estabilidad absoluta*, denominada también inamovilidad desde una acepción general, y una *estabilidad relativa*, ambas previendo la permanencia del vínculo de trabajo, por lo que es imperioso su definición y diferenciación.

### ***Estabilidad Absoluta o propiamente dicha:***

En Venezuela, se establece la Estabilidad Absoluta (Inamovilidad Laboral o fuero) a los trabajadores del sector privado y del sector público que se rigen por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Los trabajadores que estén amparados por este régimen, no podrán ser despedidos, desmejorados o trasladados sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la Jurisdicción correspondiente.

De igual forma, los trabajadores independientemente del salario que devenguen, gozarán de la protección de Inamovilidad Laboral, en los siguientes casos:

- a) Los trabajadores a tiempo indeterminado a partir de un (1) mes al servicio de un patrono.
- b) Los trabajadores contratados por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término establecido en el contrato.
- c) Los trabajadores contratados para una obra determinada, mientras no haya concluido la totalidad o parte de la misma que constituya su obligación.

Por su parte, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección y los trabajadores de temporada u ocasionales quedan exceptuados del amparo de inamovilidad. Como también, la estabilidad laboral de los funcionarios públicos, se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Por tal motivo, esta clase de estabilidad produce a favor del trabajador su reincorporación al puesto de trabajo del cual fue privado sin dar cumplimiento al procedimiento de despido contemplado en la LOTTT. Estando también estrechamente vinculada con el llamado fuero sindical previsto en el artículo 418 ejusdem.

#### ***Estabilidad Relativa o impropia:***

La estabilidad relativa goza las características propias de la estabilidad antes expuestas; no obstante, se diferencia de la absoluta en que la obligación del patrono de reenganchar es técnicamente de carácter facultativo del trabajador, pues en el momento lógico del cumplimiento puede el patrono liberarse de ella, indemnizando en dinero a su dependiente, siempre y cuando éste lo declare voluntariamente, infiriendo a un llamado “pago doble”, tal como lo establece el artículo 93 de la LOTTT, “si el trabajador amparado... por la estabilidad recibiere voluntariamente lo que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales, más un monto

equivalente a éstas por concepto de indemnización, no se llevará a cabo el procedimiento de estabilidad”.

Se puede demostrar con lo antes expuesto, que la Estabilidad Absoluta es la regla y la Estabilidad Relativa la excepción, consagrándose así un derecho y una potestad hacia al trabajador para la conservación de su empleo; en consecuencia, dicho régimen es protegido constitucionalmente por el Estado para salvaguardar los intereses del dependiente en pro de la satisfacción de sus necesidades económicas y desarrollo profesional.

Siendo así un régimen ventajoso y beneficioso para los trabajadores, pues su permanencia en la organización depende desde una perspectiva práctica, única y exclusivamente de su decisión y no por voluntad del empleador.

### **Flexibilidad Laboral:**

Dicha acepción es un elemento constante en las relaciones laborales del mundo coyuntural de hoy día; sin embargo, es considerado por muchos tratadistas en el área, como trasgresor de los derechos laborales del trabajador, pues se concibe de una forma opuesta a la estabilidad. En virtud a lo esbozado, Montserrat (2014), considera a la misma como:

...un proceso de articulación y de adecuación de las organizaciones a un mercado signado por altos contenidos competitivos, con altos grados de incertidumbre, con una diversificación de las opciones de producción y signados en términos productivos por desarrollos científicos y tecnológicos, los cuales, actuando como medios de trabajo, obligan a redefiniciones organizacionales y operativas de corte flexible y racionalizador (p. 58).

Cónsono con lo planteado, Blancas (2012:385) afirma que existen distintos juicios y categorizaciones sobre la flexibilidad, pudiéndose realzar a aquel que

encuentra dos tipos, la flexibilidad interna y la flexibilidad externa, la primera de ellas alude principalmente al “...horario, la jornada, las condiciones de trabajo y la movilidad dentro del centro de trabajo”, y la segunda apunta hacia un nuevo modelo de apertura en una relación laboral “...vía contratos atípicos, o de salida, de ruptura de la relación de trabajo, vía una facilitación del despido, de la terminación de la relación de trabajo”, haciendo especial énfasis en la contratación y extinción del vínculo laboral.

### **Flexiseguridad:**

A consecuencia de los constantes cambios y transformaciones por las cuales transitan las relaciones laborales, gestado principalmente por los nuevos modos de producción, se hace indispensable combatir los arbitrios de la flexibilidad laboral, así como la rigidez de la estabilidad en el trabajo; en razón a ello, aflora la flexiseguridad a mediados de los años noventa como elemento clave para el desarrollo organizacional y mecanismo de adaptación a las variaciones globales, el cual tuvo su origen en el mercado danés.

Es de precisar que dicho término debe su concepción al sociólogo holandés Hans Adriaansens, el cual es citado por Blancas (2012:386), quien lo define como “...el conjunto de políticas capaces de conciliar las medidas de flexibilidad... con acciones de seguridad, cuyos beneficiarios habrían de ser precisamente los trabajadores afectados por aquellas primeras”. Consonó a lo anterior, Montserrat, (2014), plantea que:

...la flexiseguridad opera como un mecanismo que procura garantizar el andamiaje funesto de la flexibilidad con un poco de seguridad en el trabajo y para el trabajo; se trata de replantear la estabilidad laboral sobre contenidos flexibilizadores con posibilidades de prerrogativas para los trabajadores, esto es lo que con anterioridad ha sido definido como flexibilización “flexible” o flexiseguridad. (p. 62).

Es así, que en países europeos según estudios de la OIT, se apuesta por la flexiseguridad; proponiendo consigo una política de “*movilidad protegida*”, con el cual se busca establecer una teoría ecléctica entre la flexibilidad y la seguridad en el trabajo, para el trabajo y después del trabajo. Tal como lo señala Blancas (2012:389) en pro de conjugar ambas acepciones, “...se «flexibiliza» el despido, eliminando o reduciendo las barreras legales con que se protegía al trabajador...”, sin embargo paralelo a ello, “...se expande la protección de sus ingresos y las oportunidades de encontrar rápidamente un nuevo trabajo mediante las políticas pasivas (subsidios o prestaciones) y activas (capacitación, servicios de colocación) a cargo de la seguridad social...”. Noción que se relaciona con lo expuesto por, Alonso (2013), quien indica:

...la flexiguridad exige por un lado un alto grado de flexibilidad que facilite la contratación y una menor rigidez en el despido, a la vez que aboga por una mayor adaptabilidad de la mano de obra a las cambiantes condiciones económicas y la mejora de las capacidades de una fuerza de trabajo que aporte mayores niveles de productividad, competitividad e innovación. Y también que en su dimensión seguridad, el enfoque de la flexiguridad defiende un alto nivel de protección social mediante generosas prestaciones por desempleo, estrategias de aprendizaje continuo que garanticen la empleabilidad de los trabajadores – especialmente de los más vulnerables – y una mejora en las políticas activas de inserción laboral que reduzcan los tiempos de desempleo y faciliten la recolocación de desempleados. (p. 115).

Por ende, la estabilidad en el empleo deja de ser el vórtice en el Derecho de trabajo, enfocándose este paradigma en los derechos sociales y las políticas de estado que garanticen la plenitud del trabajador. Configurándose así un “triángulo dorado”, constituido en primer lugar por la flexibilidad en el vínculo laboral, seguidamente un amplio y generoso sistema de prestaciones, y finalmente políticas activas eficaces en el ámbito de formación y empleo para el desarrollo del mercado de trabajo.

Sobre los supuestos antes planteados, se considera que el estudio del concepto de flexiseguridad es de gran relevancia, pues el mismo es el fundamento y eje central del

presente estudio investigativo, del cual se puede inferir que dicha teoría se ha instaurado en esta nueva era, como una estrategia laboral encaminada al fortalecimiento del trabajo como hecho social que impulsa la competitividad y desarrollo de todos los interlocutores laborales.

### **Bases Legales:**

El trabajo, la estabilidad laboral y la seguridad social en Venezuela están consagrados en distintos ordenamientos jurídicos a nivel nacional, destacándose principalmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en donde dicha norma suprema establece en su artículo 3 a la educación y al trabajo como los “procesos fundamentales” para el alcance de los fines esenciales del Estado.

Asimismo en su artículo 87 dispone que “toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar”, con el objeto de contar con una vida digna a través de una “ocupación productiva”. Como también, en el artículo 86 de la norma *in comento* se prevé el derecho a la seguridad social, catalogado como un “servicio público de carácter no lucrativo”, con la finalidad de velar por cualquier contingencia que afecte al trabajador, pudiendo ser cubierta a través de la previsión social.

...que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

En virtud a ello, el Estado tiene el deber y la obligación de garantizar los derechos antes señalados, vinculándose lo reseñado con la flexiseguridad, pues ésta tiende a centrarse en los derechos sociales de los trabajadores y no en la estabilidad

laboral, a través del establecimiento de políticas sociales por parte de Estado que garanticen el bienestar del trabajador y el de su familia, durante el trabajo o sin él.

Sin embargo, es claro que la voluntad del constituyente fue consagrar la Estabilidad Laboral como principio rector, tal y como lo preceptúa en el artículo 93 ejusdem “la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”.

Lo anterior está concatenado con lo establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras, publicado en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario, del 7 de Mayo del 2012 (LOTTT), en su Título II, Capítulo VI de la Estabilidad del Trabajo, artículo 85 y subsiguientes, definiendo a la misma como “el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo”. Sin embargo, dicho proceso se estima derogado de una forma tácita por los Decretos de Inamovilidad Laboral suscritos por el ejecutivo de forma reiterada desde mediados del año 2002.

Del mismo modo, la inamovilidad laboral esta especificada en el artículo 418 ejusdem, y los trabajadores acogidos por este régimen “no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo”. En consecuencia, estarán protegidos por inamovilidad laboral según lo contemplado en el artículo 420 de la LOTTT:

1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.
2. Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.
3. Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.
4. Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna

discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo. 5. Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo. 6. En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

Cabe destacar que la ley *in comento* en su artículo 425 también determina el procedimiento a seguir por el trabajador en caso de un despido injustificado o restitución de los derechos infringidos, para ello el asalariado cuenta con un lapso de treinta días continuos siguientes al despido, para interponer la denuncia ante la Inspectoría de Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

Por su parte, el Decreto N° 2.158 con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, publicado en Gaceta Oficial N° 6.207 Extraordinario, del 28 de diciembre de 2015, el cual tiene por objeto según su artículo 1 “...proteger la estabilidad del proceso social del trabajo y el libre ejercicio del derecho a la participación de los trabajadores y trabajadoras... erradicando los despidos sin causa justificada...”, tendrá una vigencia de tres (3) años, contados a partir de su publicación, en consecuencia sólo podrán ejecutarse despidos justificados previamente calificados por el Inspector de Trabajo en un periodo de tiempo comprendido entre el 28 de diciembre de 2015 al 28 de diciembre de 2018.

Se concluye entonces, que en Venezuela se aplica e identifica el principio de la conservación de la relación laboral; es decir, aquel en donde la regla general es el contrato de trabajo a tiempo indeterminado, una vez superado el llamado tiempo de prueba legal; y el contrato a tiempo determinado es la excepción, conforme a los casos específicos establecidos en la LOTTT en su Título II De la Relación de Trabajo, Capítulo II “Del Contrato de Trabajo” artículos 55 al 65, brindando así un protección sin precedentes al trabajador dependiente y en consecuencia para determinar a la flexiseguridad como estrategia, es necesario la reforma o enmienda del andamiaje jurídico a criterio de la autora.

## **Definición de Términos:**

A continuación, se describen los términos más usados a lo largo del estudio, a fin de precisar su sentido y alcance, y tal como lo señala Tamayo (1998), citado por Arias (2006:108), esta fase del proceso investigativo “es la aclaratoria del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema”.

**Contrato de Trabajo:** es aquel pacto en el cual se establecen las condiciones en las que un trabajador dependiente prestará sus servicios a cambio de una contraprestación.

**Empleador o Patrono:** toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores.

**Empresa:** entidad de producción de bienes o servicios, constituida en función de realizar actividades económicas con fines lucrativos.

**Estabilidad Laboral:** derecho laboral de un trabajador de permanecer en su puesto de trabajo y a no ser despedido sin causa justificada, con la garantía de interponer un recurso ante los órganos competentes para su impugnación en caso de despido.

**Flexibilidad Laboral:** situación contraria a la estabilidad laboral, basada principalmente en la contratación temporal, con el objeto de armonizar los factores laborales a los de producción, a través de la eliminación de las barreras que limitan al patrono de poner fin a la relación de trabajo.

**Flexiseguridad:** conjunto de estrategias y medidas políticas que concilian la flexibilidad en el mercado de trabajo con la seguridad tanto en el ámbito laboral como

en los derechos sociales de los trabajadores, también denominada movilidad protegida.

**Inamovilidad Laboral:** es aquel derecho que tiene un grupo específico de trabajadores durante un lapso determinado de tiempo a no ser despedidos, desmejorados o trasladados de su cargo sin causa justificada previamente calificada por un Inspector del Trabajo.

**Reenganche:** restitución de un trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores al despido, bajo una orden de la Inspectoría de Trabajo.

**Relación de Trabajo o Laboral:** vinculo de dependencia que existe entre una persona natural (trabajador dependiente) y un empleador al cual éste presta sus servicios a cambio de una contraprestación en dinero.

**Salarios Caídos:** remuneración dejada de percibir por el trabajador desde el momento de su despido hasta el pronunciamiento favorable del órgano competente para su reintegro al puesto de trabajo o restitución de los derechos infringidos.

**Sindicato:** organización de trabajadores conforme a la Ley que tiene como finalidad la defensa y protección de los derechos laborales individuales o colectivos en una entidad de trabajo.

**Trabajador o Trabajadora de Dirección:** aquel que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituir las, en todo o en parte, en sus funciones.

**Trabajador o Trabajadora de Inspección:** el que tiene a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o de otras trabajadoras.

**Trabajador o Trabajadora Dependiente:** toda persona natural que presta sus servicios a otra persona natural o jurídica por una remuneración.

**Trabajador o trabajadora no Dependiente:** aquel que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

**Trabajo:** hecho social que tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales de las personas y las de su familia, a través de la prestación de un servicio a cambio de un salario justo.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Palella y Martins (2012:79), definen que esta etapa de la investigación es “... una guía procedimental, producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales pertinentes para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modo más eficaz posible”. En este sentido, desde una perspectiva doctrinaria, en el presente capítulo se reseña cómo fue llevado a cabo la labor investigativa para la obtención del conocimiento en función de lograr las metas establecidas.

#### **Diseño de Investigación**

Según Arias (2006:26), el diseño de investigación “...es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”. Por tanto, el estudio estuvo enmarcado en una investigación documental, ya que para determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo a la estabilidad laboral en Venezuela, es imperioso el análisis de una gran gama de material bibliográfico, hallándose en la investigación de tenor documental el método más idóneo para el alcance de dicho fin.

Con base a lo anterior expuesto, para Bernal (2010:111), “La investigación documental consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio”. En consecuencia, una investigación con diseño documental debe entenderse como la comprensión del problema a investigar a partir de un análisis teórico, en miras de profundizar sobre la temática a tratar, mediante fuentes de carácter secundario.

Es decir, todas aquellas que brindan información del objeto investigativo a partir de la referencia de la fuente original, como los libros, documentos escritos, revistas

científicas, medios impresos, prensa, entre otros, con la intención de analizarlos y posteriormente presentar resultados coherentes sobre los mismos sin alterar su sentido original.

### **Tipo de Investigación**

Según Palella y Martins (2012:88), el tipo de investigación se refiere "...a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios". En vista a lo expuesto y de acuerdo a los objetivos establecidos, esta investigación es de tipo descriptivo, por cuanto busca, en correlato con lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2010:92) "...especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis".

De igual forma, para el alcance de un nivel más profundo del conocimiento, el estudio se complementa con una investigación explicativa, ya que como lo plantea Bernal (2010:115), la misma tiene como propósito revelar "...el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones...", a objeto de constituir relaciones causales entre las variables. En este sentido, a lo largo del estudio se pretendió detallar exhaustivamente todos los elementos característicos de la estabilidad laboral en Venezuela, y su vinculación con la flexiseguridad como una medida oportuna en pro de entrelazar la movilidad con la seguridad jurídica.

### **Población y Muestra**

Refiere Bernal (2010) que la población es el conjunto total de los sujetos o elementos que poseen propiedades análogas, del mismo modo, el precitado autor sostiene que la muestra es una porción de la población seleccionada para la obtención de información en pro del proceso investigativo. En consideración a lo planteado, esta

investigación por ser de carácter documental no cuenta con población y muestra, teniendo como objeto de estudio los escritos, investigaciones y e información antecesora sobre la temática, pues como lo refiere Arias (2006), está sección se omite “... debido a que el universo equivale al tema de estudio”.

### **Estrategia Metodológica**

Atendiendo a los objetivos planteados en la presente investigación, los cuales están orientados a determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela a través de un estudio documental, fue imperativo trazar el norte o estrategia a seguir. En este sentido, se consideró propicio el desarrollo del cuadro técnico metodológico, el cual es definido por Delgado (2006:242), como “...una guía que podrá orientar la elaboración del instrumento sea éste un cuestionario, test o tan simple como una lista de cotejo”.

Por tanto, para la aplicación de la estrategia mencionada se tomó como punto de partida el marco teórico referencial, haciendo uso de las fuentes bibliográficas reseñadas con la intención de precisar los sustentos doctrinarios y contrastarlos con el fenómeno problemático, lo implica una seria de ventajas a gran escala para el correcto proceder investigativo, pues como lo expresan Hurtado y Toro (2001), el cuadro técnico metodológico:

...permite extraer de los enunciados generales elementos estructurales más específicos y precisos, con la intención de que una vez convertidos en categorías de análisis o variables, indicadores e ítems, pueden servir como elementos medibles en los instrumentos de recolección de datos. (p. 76).

Con base a lo señalado, en el siguiente cuadro se agrupan los aspectos más relevantes de la investigación, conteniendo en los mismos: los objetivos, las dimensiones, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos, a fin de lograr un mayor acercamiento a la realidad estudiada.

**Cuadro N° 1**  
**Cuadro Técnico Metodológico**

<b>Objetivo General:</b> Determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela.						
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Definición</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Fuente</b>	<b>Instrumento</b>
Describir la estabilidad laboral en Venezuela.	La estabilidad laboral en Venezuela.	La estabilidad laboral es un derecho del trabajador a permanecer en su puesto de trabajo, constituyendo una protección contra el despido injustificado de forma unilateral y arbitraria por parte del patrono.	Tipos de Estabilidad Laboral.	1.1 Estabilidad laboral absoluta. 1.2 Estabilidad laboral relativa. 1.3 Impacto de la inamovilidad laboral para las relaciones laborales en Venezuela.	Mendoza (2014) Montserrat (2014) Navarro (2015)	Revisión Bibliográfica y Análisis Documental
Estudiar el ordenamiento jurídico en relación a la protección de la estabilidad laboral en Venezuela.	El ordenamiento jurídico en relación a la protección de la estabilidad laboral en Venezuela.	Conjunto de normas y dispositivos jurídicos que establecen a la estabilidad laboral como un principio rector para la protección del trabajador contra despidos injustificados.	Régimen de Estabilidad Laboral en Venezuela	2.1 Garantía de estabilidad laboral. 2.2 Trabajadores amparados por régimen de estabilidad laboral. 2.3 Inamovilidad laboral.	Constitución del la República Bolivariana de Venezuela (1999) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012)	Revisión Bibliográfica y Análisis Documental
Destacar a la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela.	La flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela.	Estrategia que tienen como fin fortalecer y vincular la flexibilidad laboral y la seguridad social dentro y fuera del mercado de trabajo.	Flexibilidad Laboral Seguridad Social	3.1 Flexibilidad interna y externa. 3.2 Derecho a la seguridad social. 3.3 Políticas de empleo.	Blancas (2012) Gualavisi y Oliveri (2016) Montserrat (2014)	Revisión Bibliográfica y Análisis Documental

## **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

Para Arias (2006:67-69), “Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”, mientras que por instrumento el mismo autor plantea que “... es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para registrar o almacenar información”. Siendo estos elementos los que facilitan la aproximación del sujeto investigador a la realidad indagada.

Lo anterior se relaciona con lo planteado por Palella y Martins (2012:82), quienes conceptualizan al término, como “...el procedimiento particular, reflexivo y confiable aplicado al empleo de un instrumento...”. En este sentido, hoy día en las investigaciones científicas se tiende a aplicar múltiples herramientas para recabar la información, pues como lo indica Bernal (2006:193), “... no hay métodos ni técnicas autosuficientes para la comprensión de la realidad de ningún aspecto u objeto de estudio...”; surgiendo la necesidad de complementarse entre sí.

Por tanto, a continuación se describen las distintas técnicas e instrumentos empleados para la recolección valiosa de información en aras de comprender la temática de estudio, destacando entre las técnicas el análisis documental y la observación mediante la revisión bibliográfica, igualmente como instrumentos se utilizará el fichaje y los resúmenes sobre los puntos más relevantes de las lecturas y las observaciones realizadas.

El análisis documental será esgrimido para la extracción de información de los documentos consultados, frente a ello se seguirá lo estipulado por Gardin (1964), citado por Clausó (1993:12), quien define a esta técnica como “las operaciones conducentes a representar un documento dado bajo una forma diferente a la original, mediante su traducción, resumen e indización”. Todo ello con la finalidad de facilitar la revisión de los textos explorados en las distintas fases de la labor investigativa.

En cuanto a la observación, Palella y Martins (2012:115), la consideran como una de las técnicas indispensable en toda investigación, cimentada “...en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudia”. Esta técnica se empleo de forma indirecta a través de la revisión bibliográfica de los estudios precedentes realizados por otros investigadores, permitiendo un constante acercamiento con el contexto que rodea al fenómeno investigado sin alterar su naturaleza, del cual se obtuvo información relevante con la intención de comprender la problemática esbozada.

Asimismo, para una mayor organización de la información recopilada, se manejó como instrumento las fichas de trabajo, siendo considerada como lo indican Montero y Hochman (2005:22), “... la memoria fiel del investigador. Es el almacén de sus ideas y el depósito donde se acumulan los datos que obtiene de su trabajo”, permitiendo consigo, una mayor organización y aprovechamiento del tiempo.

Finalmente, el resumen se emplea como una herramienta propicia para sintetizar las ideas principales de los textos previamente analizados, integrándose el mismo con la técnica del subrayado, a fin de realzar y focalizar los datos más distinguidos de las lecturas efectuadas.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

De acuerdo a lo reseñado por Palella y Martins (2012:82), “La interpretación de los resultados trata de dar sentido u ofrecer una aplicación a los logros obtenidos, teniendo en cuenta el marco teórico y los objetivos fijados”. Por tanto, en esta sección se analizan los hallazgos de la investigación y se exponen a la luz de las teorías, con el propósito de llegar a una comprensión y explicación profunda del fenómeno o problemática estudiada.

En este sentido, la presente investigación que lleva por título: la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, se desarrolló enmarcado dentro de una metodología de tenor documental, por lo cual no ameritó un procesamiento de datos cuantitativos, sino la revisión y análisis crítico de fuentes de carácter secundario con alto rigor científico, para así la autora sumergirse en el conocimiento existente y sobre el mismo plasmar innovadoras posturas al respecto.

Por consiguiente, el estudio documental realizado tuvo como finalidad determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, mediante la exploración teórica y consulta de material bibliográfico, del cual se extrajo múltiples elementos significativos, siendo necesario para ello dar respuesta a las interrogantes y objetivos específicos planteados, que a continuación se enuncia.

En relación al primer objetivo específico, que hace mención a la descripción de la estabilidad laboral en el país, se recurrió para su alcance a la observación y elucidación de la doctrina nacional como internacional, del cual se pudo indicar que dicho régimen es el principio rector para la constitución de vínculo laboral entre trabajador y patrono en el país, expuesto de una forma más amplia seguidamente.

**Cuadro N° 2**  
**La Estabilidad Laboral en Venezuela**

Interrogante	Revisión Bibliográfica	Análisis Crítico del Investigador
<p>¿Cómo es la estabilidad laboral en Venezuela?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Según Pró (2012), citado por Mendoza (2014:100), “...la estabilidad laboral constituye una garantía contra la privación injustificada en el empleo, que consiste en la protección eficaz del trabajador contra el despido arbitrario”.</li> <li>- Dentro de este contexto, alude Montserrat (2014), que en Venezuela la estabilidad laboral “...opera en dos dimensiones, por un lado se instaura como principio rector en las relaciones de trabajo desde la organización, y por otro, constituye un elemento que debe tomarse en cuenta para la configuración de políticas públicas”.</li> <li>- De acuerdo a lo expuesto por Garnica (2009), citado por Navarro (2015:21) “La medida tomada por el poder ejecutivo, de inamovilidad laboral en su mayoría perjudica a las empresas ya que limita su capacidad de maniobrabilidad en cuanto a la contratación y despido de personal”, pasando a convertirse en una política de Estado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con base a lo expuesto por Pró (2012), la estabilidad laboral es un principio del derecho universal que tiene como objetivo garantizar el trabajo como factor social para la satisfacción de necesidades, es por ello que se busca su protección y permanencia.</li> <li>- En este sentido, Venezuela tiene por régimen la estabilidad laboral para la instauración del vínculo de trabajo, por tanto el Estado formula las políticas laborales en función a dicho sistema, tal es el caso de la inamovilidad laboral establecida mediante Decreto Ley por el Ejecutivo Nacional desde mediados del 2002.</li> <li>- Sin embargo, como lo indica Garnica (2009), dicha política de inamovilidad laboral trae consigo distintos flagelos, en los que se destaca la limitación del poder discrecional del patrono de poner fin a la relación laboral, lo que implicaría posteriormente la no contratación de nuevo personal.</li> </ul>

Fuente: Contreras (2018)

La estabilidad laboral a juicio de la autora sobre el estudio de los teóricos citados, es una política de Estado que lidera y determina el vínculo del trabajo a través de la tutela y protección del salario contra despidos injustificados, y como lo refiere Acosta (2014:14), "...constituye una de las máximas aspiraciones de los trabajadores, por cuanto representa la defensa de sus intereses laborales...". No obstante, en Venezuela el régimen aplicable es el de inamovilidad laboral o estabilidad absoluta, producto de una disposición ejecutiva del gobierno en curso que se ha impuesto año tras año, desde mediados de 2002. En este sentido, se comparte el criterio Garay (2009), citado por Marín (2015):

El fin que persigue (el Decreto) no se logra a cabalidad pues si el empresario carece de libertad para despedir, se frenará de tomar nuevos trabajadores, con lo cual continuará el desempleo. Y es que la realidad indica, que con el conocimiento que tienen los trabajadores sobre el efecto de la inamovilidad, junto a todas las prebendas que les reconoce la LOTTT, prácticamente se promueve el ausentismo laboral, y en definitiva, queda en juego la eficiencia de la empresa y la productividad como tal. (p.18)

Por consiguiente, se estima que a pesar de estar concebida la estabilidad laboral en el país como institución jurídica para la eliminación del desempleo a través de barreras en la ruptura del vínculo laboral por parte del patrono de forma unilateral, cada día más trabajadores pierden sus puestos de trabajo, principalmente por la coyuntura económica que se atraviesa, en la cual muchos empresarios cierran sus puertas o limitan su producción y reclutamiento, teniendo que migrar la clase trabajadora a la economía informal o a la diáspora infligida por la poca oferta laboral.

Conforme a lo antes señalado, es importante esbozar que este régimen ha traído consigo resultados positivos y negativos, destacando entre los favorables la garantía de permanencia por largos periodos de los trabajadores en sus puestos de trabajos, hecho que sólo beneficia a los que ya están laborando, pues limita el mercado, evidenciándose de esta forma mucho más las consecuencias negativas, entre las que

se realiza como dato significativo, las negociaciones paralelas y no ajustadas al derecho para las “renuncias voluntarias” por parte del trabajador, causado principalmente por el retardo procesal en las inspectorías de trabajo, siendo por ende meritorio su replanteamiento tradicionalista a nuevas formas de protección.

Respecto al segundo objetivo específico, que representa el estudio del ordenamiento jurídico en relación a la protección de la estabilidad laboral en Venezuela, el cual fue abordado también en las bases legales del Capítulo II de esta trabajo investigativo, se destaca que en el primer decenio del siglo XXI el país se vio sumergido en una gran gama de transformaciones de tipo legal en el área, aupado principalmente por la entrada en vigencia de la Carta Magna, acrecentando la protección a la figura del trabajador, surgiendo consigo múltiples derechos laborales, como la estabilidad e inamovilidad de los dependientes, previendo la protección de éstos contra despidos o traslados no justificados.

En consecuencia, la estabilidad laboral envuelve una variedad de instrumentos jurídicos dirigidos a la garantía de permanencia del trabajador en sus puestos de trabajo, con el cual podrá subrogar sus necesidades y las de su familia, siendo Venezuela uno de los pocos países con amplias garantías a dicho régimen, lo que ha llevado a profundas implicaciones en el mundo del trabajo y sus actores.

Por tanto, es necesario para el análisis del andamiaje jurídico, delimitar las distintas normas aplicables al tema en cuestión, partiendo primeramente por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como los tratos y pactos en materia laboral suscritos, traspasando así a las demás disposiciones contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y el Decreto de Inamovilidad Laboral emitido por el Ejecutivo Nacional, descritos de forman sintetizada en el cuadro siguiente:

**Cuadro N° 3**  
**Normas Jurídicas sobre Estabilidad Laboral en Venezuela**

Interrogante	Revisión Bibliográfica	Análisis Crítico del Investigador
<p>¿Qué establece el ordenamiento jurídico en relación a la protección de la estabilidad laboral en Venezuela?</p>	<p>La estabilidad laboral se encuentra contemplada en distintos ordenamientos de tenor legal tanto nacional como supranacional, en los que se destaca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), norma superior del sistema legal venezolano que cimienta las bases en materia laboral, y que en cuanto al régimen de Estabilidad es clara su posición al establecer en su artículo 93 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”.</li> <li>- De la anterior norma, se desprende lo contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), en la cual se incluye en su Título II, Capítulo VI, un apartado completo sobre Estabilidad Laboral, especificando en su artículo 86 que “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral...”, pudiendo por ende solicitar su reenganche en caso de despido injustificado.</li> </ul>	<p>Venezuela cuenta con una gran pluralidad de normas jurídicas orientadas a las protección de la Estabilidad Laboral en el trabajo, con una fuerte tendencia hacia el blindaje del asalarido, el cual es visto como deleznable desde el punto de vista legal y económico, tal es el caso de la norma suprema, el cual invalida cualquier posible redefinición del mencionado derecho.</p> <p>Por tanto, la LOTTT es una norma que evidencia lo planteado anteriormente, reforzada a su vez por el Decreto de Inamovilidad Laboral para así garantizar la permanencia del trabajador en sus puestos de trabajo. Sin embargo, dicha rigidez pone en manifiesto la poca capacidad de maniobra del cual gozan los empleadores en relación a su talento humano, teniendo las organizaciones adaptarse constantemente a las prerrogativas en materia laboral dictadas por el Estado, lo que genera un panorama no muy claro.</p> <p>En consecuencia, se estima que la plataforma legal venezolana no facilita la flexibilización de los mercados laborales ahogando a las pocas organizaciones productivas del país en estos tiempos convulsionados, ni si quiera en materia de jornadas laborales propias a las características cíclicas de cada empresa, representando una limitante para el sector productivo nacional.</p>

Fuente: Contreras (2018)

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, el cual se enfatiza en destacar a la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en el país, se acota que en virtud a la era global y tecnológica, es vital que los Estados y gobiernos no sólo se enfoquen para el establecimiento de políticas laborales en aspectos políticos, legislativos o económicos desde un sentido populista, sino en buscar formas creativas de propiciar transformaciones que impacten significativamente en el mundo del trabajo y que potencien a su máxima expresión las capacidades de los trabajadores, acción que asegura su empleabilidad.

En vista a lo referido anteriormente, se enfatiza que la flexiseguridad envuelve dos conceptos que para muchos resulta inverosímil, pues reduce las barreras de tipo legal para la flexibilización de la relación de trabajo, el cual implica reestructuración de las horarios y condiciones laborales de acuerdo a las necesidades organizacionales, así como la eliminación de la barreras para los despidos justificados. Pero a su vez se constriñe a la garantía de amplias seguridades de tipo social al trabajador, a través de políticas activas y pasivas coherentes. Al respecto, señala Alonso (2013):

...una estrategia de flexiguridad adecuada ha de mantener el equilibrio entre la existencia de prestaciones por desempleo generosas y políticas activas de empleo eficaces, dentro de un marco laboral flexible y fiable... Estrategias de aprendizaje continuas que garanticen la empleabilidad de los trabajadores, políticas laborales ágiles que resuelvan las transiciones desde y hacia el mercado y eviten en la medida de lo posible la incertidumbre del desempleo... (p. 7).

Por tanto, los trabajadores gozaran de amplios subsidios por cesantías, así como una amplia capacitación en el oficio que desempeñe, lo que facilitará su reincorporación al aparato productivo, dejando por ente de ser el vórtice central la estabilidad laboral, para aupar el crecimiento de los derechos amplios en materia de seguridad social. En este sentido, lo anterior planteado se sintetiza en el cuadro expuesto a continuación:

**Cuadro N° 4**  
**La Flexiseguridad**

Interrogante	Revisión Bibliográfica	Análisis Crítico del Investigador
<p>¿Qué aportes brinda la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wiltshagen, citado por Blancas (2012:386), sostiene que la flexiseguridad es una “Estrategia política que persigue... fortalecer... la flexibilidad en el mercado de trabajo... y ... la seguridad, tanto en el ámbito del empleo como en el de la protección social, a favor de los trabajadores... dentro y fuera del mercado”.</li> <li>- Asimismo, Gualavisi y Oliveri (2016:7) en su estudio señalan que “Lo principal dentro de la flexiseguridad es pasar de seguridad en el trabajo (estar en un trabajo toda la vida laboral) a la seguridad en el empleo (tener posibilidades de empleo para toda la vida)”.</li> <li>- En el marco de esta premisa, Montserrat (2014:63), afirma que la flexiseguridad será sustentable sobre la construcción de “...un contexto idóneo desde lo social, para que los individuos puedan gozar de seguridad en el empleo o sin él, y esto sugiere compromisos sostenidos por parte de todos los actores a partir de un diálogo social más incluyente...”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En síntesis, el concepto abordado por Wiltshagen infiere que la flexiseguridad está signado por dos elementos bases, por un lado la flexibilización del vínculo laboral y por el otro la seguridad social, que asegura la protección tanto para personas activas como cesantes.</li> <li>- Lo anterior encuentra correlato en Gualavisi y Oliveri, quienes consideran que la flexiseguridad sienta las bases para la proyección de la empleabilidad, a fin de que los inactivos puedan acceder a un mercado de trabajo amplio que posibilite su reinserción.</li> <li>- Por tanto, para el establecimiento de la flexiseguridad tal como lo relata Montserrat es meritorio el trabajo mancomunado de todos los interlocutores sociales (trabajador, patrono y Estado), mediante un dialogo tripartito que permite la construcción de un sistema de seguridad social incluyente que ampare a todos los ciudadanos de una forma efectiva y eficiente.</li> </ul>

Fuente: Contreras (2018)

Del examen bibliográfico señalado se puede inferir que la flexiseguridad apunta hacia nuevas formas de relaciones laborales, sin que ello vulnere los derechos que por años los trabajadores ha alcanzado producto del diálogo y consenso social, erigiéndose con ello la estabilidad como un principio que garantiza la justicia laboral, sin embargo es necesario en los tiempo convulsionados del siglo XXI repensar y revalorizar estos derechos.

Por tanto, es la flexiseguridad unas de las medidas más oportuna y cónsona a esta era, propiciando consigo nuevas formas de marcar el vínculo trabajador – patrono, sin dejar a un lado la regulación y tutelada por parte del Estado. En consecuencia, una movilidad flexible de la fuerza laboral implicaría, si bien es cierto la eliminación de las barreras para la ruptura del vínculo laboral, ésta vendría acompañada de una fuerte protección a la generación de empleo y generosas prestaciones sociales.

Sobre la base de los resultados antes expuestos, se concluye que las organizaciones para su potencialidad deben reinvertirse constantemente y amoldarse a los cambios imperantes del entorno global, siendo la estabilidad laboral desde las características rígidas descritas que se evidencian en Venezuela una limitante para su evolución, es por ello que es imperioso la determinación de la flexiseguridad como política social eficiente desde el mundo del trabajo.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

El trabajo desde una perspectiva sociológica y antropológica se constituye como un elemento medular en el desarrollo personal del ser humano, pues no sólo entraña en su acción el ámbito productivo o económico, sino que trasciende a otras esferas de la vida, como el auto descubrimiento de la creatividad y capacidades laborales novedosas, así como el desarrollo pleno tanto del que lo ejerce como el de su entorno, concepción que ha evolucionado a través del tiempo, hasta la llegada de esta nueva era globalizada y del conocimiento.

Con base en los supuesto planteados, se puede afirmar que en la actualidad, el mundo laboral está tendido hacia una diversificación de la relaciones de trabajo, bajos esquemas transformadores, caracterizado principalmente por cambios en las jornadas de trabajo, fragmentación de los mercados, como también nuevas formas de instituir los nexos profesionales, dando paso a prácticas organizacionales basadas en la empleabilidad, competitividad e innovación, dejando a un a un lado principios ortodoxos del derecho laboral, enalteciendo consigo la estabilidad del empleo en la sociedad. Dicha afirmación encuentra correlato en Alonso (2013), quien indica:

En estas circunstancias, parece razonable buscar nuevos enfoques sobre la estabilidad laboral en los que se dé más importancia al incremento de la empleabilidad, las medidas conciliadoras o la sustitución del concepto “seguridad en el trabajo” por el de “seguridad en el empleo”. (p. 5).

En virtud de los argumentos señalados, se justifica la realización de la presente investigación, el cual lleva por título: “La flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela”, a fin de proyectar una investigación

documental de alto rigor científico, en miras de estructurar nuevas formas en la consagración de las relaciones laborales en el país.

Por tanto, en cuanto a la directriz principal, la cual fue determinar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, se parte de lo reseñado por Montserrat (2014:53), quien sostiene que es “imperativo revalorizar, y ... redefinir, algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo que, bajo esquemas plenamente tradicionalistas pueden operar como óbices inexorables para las adaptaciones necesarias que brindarán posibilidades de subsistencia a las organizaciones ...”.

En consecuencia, se estima que la flexiseguridad es una medida oportuna para vincular la flexibilidad laboral y la seguridad jurídica, en los cuales se garantice los derechos del trabajador, y que a su vez incentive el desarrollo organizacional, la productividad y crecimiento de la nación. En este sentido, es necesario aclarar que al fijar este innovador sistema como política de Estado, no se pretende hacer una copia fiel y exacta del modelo europeo, en el cual se incurriría a la vulneración de una serie de derechos consagrados en la normas nacionales e internacionales, sino adaptar los beneficios de dicha alternativa a las realidades culturales, sociales, políticas y económicas del país, con el objeto de beneficiar de forma equitativa a todos los interlocutores laborales.

Seguidamente, en cuando al primer objetivo específico, que enuncia la descripción de la estabilidad laboral en Venezuela, se puede argumentar con base en los doctrinarios estudiados que en torno a este régimen se ha implantado por parte del Estado Venezolano un nivel de protección hacia el salario sin igual en comparación a países vecinos, sentando con ello un antecedente en esta materia, que sitúa al país como una de las naciones a nivel mundial con mayores barreras para la ejecución de movilidades tanto internas como externas de los trabajadores.

No obstante, a juicio de la autora dicha protección ha ocasionado innumerables consecuencias negativas para el mundo laboral y el aparato productivo nacional, en la que se realiza la poca experticia por parte del trabajador inamovible para la realización de las actividades propias de su rol, que en palabras de Navarro (2015), se interpreta como “oportunismo”, motivado a que los mismo cuenta con un blindaje del cual se valen de manera impropia.

Asimismo, desde un punto de vista práctico sobre la estabilidad laboral, se puede evidenciar que no existe un escenario propicio para la garantía de este derecho, pues en la actualidad las Inspectorías de Trabajo se hayan colapsadas de casos, ocasionando un retardo considerable en la respuesta efectiva por parte la instancia, lo que origina vías paralelas para la concertación del despido o el “retiro”.

Retiro que no es más que las llamadas “cajitas felices”, donde es un secreto a voces que los trabajadores negocian su renuncia voluntaria a cambio de una suma considerable en sus prestaciones sociales, ya que el patrono lo mantiene suspendido por tiempos exorbitantes, acción que vulnera ambos extremos, por una parte el asalariado pierde su empleo y con ello todo lo que armoniza dicha concepción, y por el otro, el patrono se ve obligado en cierta medida a infringir su patrimonio económico, motivado al acrecentamiento de los costos en las compensaciones por la ruptura del vínculo laboral.

Por ende, se estima que la posición del Estado venezolano en relación a la estabilidad laboral, se efectúa sin valorar su repercusión en la economía del país a largo plazo, coyuntura que en los actuales momentos se ha aflorado a su máximo esplendor por la poca o nula productividad, lo que genera a todas luces una precariedad del sistema laboral y calidad de vida de los coterráneos.

En este sentido, es imperativo para el posicionamiento y subsistencia de las organizaciones en un mercado tan competitivo como el global, el replanteamiento de

la estabilidad laboral, partiendo en un primer peldaño de la disminución en la masa trabajadora que goza del mencionado beneficio, sin menoscabar o afectar a cierta categoría de asalariados, como por ejemplo: madres en estado de gravidez y representantes sindicales, que por décadas han luchado para la obtención de este derecho.

De igual forma, en virtud a lo establecido en el segundo objetivo específico, el cual consiste en el estudio el ordenamiento jurídico en relación a la protección de la Estabilidad Laboral en Venezuela, se acota que en la últimos años el andamiaje legal ha estado subyugado a una serie de mutaciones, que suscitó la masificación de normas jurídicas en materia laboral encaminadas a la protección jurídica del trabajador.

Es en este hilo donde emerge diferentes potestades al asalariado, entre las que se destaca la Inamovilidad Laboral, la cual otorga al trabajador la benevolencia de no ser despedido, desmejorado o trasladado de su puesto de trabajo sin una causa justificada estipulada en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), previa valoración favorable por un inspector de trabajo, demostrándose una especial defensa hacia el trabajador, quedando a la expectativa el rol que debe jugar el Estado como mediador en el proceso de trabajo.

Bajo esta tesitura, la estabilidad laboral condensa un conjunto de dispositivos jurídicos destinados a garantizar la continuidad del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a fin de que el trabajador cubra y sufrague sus necesidades más primarias, así como las de su entorno familiar. Sin embargo, con base a la propia experiencia de la autora, esta tesis no es propicia en la Venezuela convulsionada de hoy, ya que el país cuente con uno de los salario más bajo de Latinoamérica, afectando el desarrollo optimo del trabajador, recurriendo éste en la mayoría de los casos a la economía informal por ser más lucrativa o a la diáspora.

De lo antecesor resulta necesario advertir que de seguir posicionándose la estabilidad laboral en Venezuela como único régimen laboral, a futuro mediano generará irremediables desafíos para la empresa privada. Siendo, en tanto una medida que sólo beneficia a los trabajadores ya estatuidos en el mercado laboral, pues el empleador se limita constantemente a la contratación de nuevo personal, reduciendo la oferta laboral, operación que no aventaja a ninguno actor por la dilatación del desempleo.

Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico, orientado a destacar la flexiseguridad como mecanismo alternativo para la estabilidad laboral en Venezuela, se imprime que la transformación constante del paradigma global, ha producido una variación inexorable de los modos de producción y configuración del mercado de trabajo, lo cual reviste en la imperiosa necesidad de incorporar estrategias efectivas que van mucho más allá de una simple configuración tradicional en el ámbito laboral.

Así entonces, se ponen de manifiesto los procesos metamórficos propiciados por la globalización y las tecnologías, que se han venido acompañados de nuevos vínculos laborales, como por el ejemplo el intercambio y venta de servicios por redes sociales, no inmiscuyéndose la estabilidad laboral, sin embargo la seguridad social debe prevalecer, pues todos los seres humanos son susceptibles a eventos catastróficos, siendo la flexiseguridad una alternativa propicia para su regulación.

En este sentido, en lo laboral el desafío a superar no consiste única y exclusivamente en derribar las carencias de tipo institucional, legislativo o político, sino de generar cambios de carácter estructural para la formación de un trabajador capaz de potenciar sus capacidades en favor de sus beneficios individuales y colectivos a través de políticas activas de empleo. Infiriéndose así, la causalidad a que países como Holanda, Dinamarca, Suecia y Austria posean los mejores índices de competitividad global y bienestar social, naciones que tienen como punto común la aplicación de la flexiseguridad.

Por tanto, el éxito de sociedades como las antes mencionadas, demuestran la factibilidad y aplicabilidad de la flexiseguridad, siempre y cuando se cuente con ciertas condiciones, como un sistema de seguridad social estable, que propicie altas prestaciones sociales y políticas en materia de formación que promuevan la empleabilidad. No obstante, es necesario para ello profundizar en dicha materia desde la investigación científica y académica.

Se concluye entonces que el objetivo final de la presente investigación fue alcanzado, ya que a través del estudio documental se evidenció la determinación de la flexiseguridad con el mecanismo más propicio para nuevas formas de consagrar la estabilidad laboral en Venezuela, siempre y cuando se formen las bases desde los social, político y económico para la consagración de un sistema de seguridad efectivo y eficiente.

No obstante, es ineludible hacer referencia a la crisis multifactorial por la que atraviesa el país, el cual ocasiona que la seguridad social como sustento de la flexiseguridad sea arrinconado como un tema accesorio, surgiendo con ello la imperiosa necesidad para la promoción de la participación activa por parte de todos los actores sociales, así como un verdadero compromiso del Estado en miras de que dicho proceso sea llevado a cabo, logrando un alumbramiento de los derechos laborales en pro de que todos los trabajadores gocen de seguridad social tanto en el campo laboral, como fuera de éste.

Pues en el presente escenario, al establecer la flexiseguridad en Venezuela, en vez de instituir un triángulo dorado como norte, se constituiría un triángulo de cartón, endeble, funesto y muy poco efectivo para los objetivos que se desean alcanzar en el campo laboral que a gritos se añora.

## **Recomendaciones:**

Conforme a las conclusiones expuestas en la presente investigación a partir del estudio de los objetivos planteados, en primera instancia se recomienda al Estado Venezolano establecer a la flexiseguridad como política laboral, siendo imperativo para ello la modernización y consolidación de políticas de empleo, educación, formación continua y sistemas de protección social encaminadas a mejorar la empleabilidad en el país, a fin del lograr un eficiente proceso social del trabajo.

Por su parte, en relación al primer objetivo específico de esta investigación, se recomienda que el Estado sirva de mediador para generar un proceso de diálogo tripartito en torno al análisis de la estabilidad laboral en Venezuela y su impacto en el aparato productivo nacional, en miras de llegar a un consenso para la flexibilización del vínculo laboral, con el cual se matizará el régimen preponderante en el país a las realidades fácticas del mundo contemporáneo y globalizado de hoy.

Asimismo, en virtud al segundo objetivo específico, se sugiere ir sentando las bases para una reestructuración del andamiaje legal venezolano, en el cual sea asequible la movilidad protegida como una estrategia idónea para la vinculación de la seguridad social y la flexibilidad laboral. Por cuando, es necesario un marco normativo más justo, equilibrado, proporcional y en beneficio de ambos interlocutores laborales (trabajador-patrono), sin menoscabo de los principios y derechos universales del trabajo.

Por su parte, en cuanto al último objetivo específico, se prescribe trasplantar única y exclusivamente los elementos del modelo de flexiseguridad europeo que se adapte a las realidades culturales, sociales, políticas y económicas del país, con el objeto de beneficiar de forma equiparada a toda la sociedad venezolana. Por tanto, para futuros albores investigativos se sugiere realizar un análisis estadístico sobre las relaciones laborales en Venezuela y su contrastación con el patrón de movilidad

protegido europeo, para así evaluar desde una perspectiva cuantitativa la viabilidad y factibilidad de la flexiseguridad en Venezuela, como también valorar los riesgos en cuanto a la pérdida de empleo.

Finalmente se acota que en virtud a la era global y tecnológica, es vital que los Estados y gobiernos no sólo se enfoquen para el establecimiento de políticas laborales en aspectos políticos, legislativos o económicos desde un sentido populista, sino en buscar formas creativas y efectivas a fin de incentivar el valor del trabajo como única garantía para la evolución social, nacional y organizacional.

## LISTA DE REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, Pierina (2014). **Estabilidad Laboral dentro del debido proceso en el ordenamiento jurídico venezolano**. Trabajo de Grado. Universidad Rafael Urdaneta. Venezuela.

Alonso, Ángel (2013). **Transiciones laborales de los trabajadores españoles: análisis de trayectorias a través del concepto de flexiguridad**. Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo. España.

Aranguren, Williams (2014). **Relaciones de Trabajo, Globalización y Flexibilización Laboral**. Libro La Gestión de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. 1º edición, Universidad de Carabobo.

Arias, Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. 5ta Edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.

Bernal, Cesar (2010). **Metodología de la Investigación. Administración, economía y ciencias sociales**. 3era Edición. Perason Educación. Universidad de La Sabana, Colombia.

Blancas, Carlos (2012). **Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral**. Revista de la Facultad de Derecho, N° 68, pp. 383-402. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Busso, Mariana, Longo, María y Pérez, Pablo (2014). **La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal**. Cuadernos de Economía, 33(63), 399-420. Documento en Línea. Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282131704005>> ISSN 0121-4772. Consulta: 2016, diciembre 4.

Cabanellas, Guillermo (2002). **Compendio de Derecho Laboral. Tomo I**. Buenos Aires: Bibliografía Argentina.

Cabrera, Frederick (2014). **Guía práctica de cálculos laborales en Venezuela**. 1º edición, Ediciones Mutare. Caracas, Venezuela.

Clausó, Adelina (1993). **Análisis documental: el análisis formal**. Revista General de Información y Documentación, Vol. 3 (I), p. 11-19, Edif. Complutense. Madrid.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453**. Marzo 24, 2000. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (2015). **Gaceta Oficial la República Bolivariana de Venezuela N° 6.207 Extraordinario**. Diciembre 28, 2015. Caracas.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Loas Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario**. Mayo 7, 2012. Caracas.

Delgado de Smith, Yamile (2006). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. 2da Edición. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Fernández, María (2004). **Efectos generados por los cambios en las relaciones de trabajo sobre los Sistemas de Seguridad Social Latinoamericanos**. Revista Gaceta Laboral, Vol. 10, N° 3, p. 259-282. Universidad del Zulia. Venezuela.

Gualavisi, Melany y Oliveri, María (2016). **Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina**. Nota Técnica N° IDB-TN-1072. Banco Interamericano de Desarrollo.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2010) **Metodología de la Investigación**. 4ta. Edición. Editorial Mc.Graw Hill. México.

Hurtado, Iván y Toro, Josefina (2001). **Metodología de la Investigación**. Panacea. Caracas. Venezuela.

Marín, Francisco (2015). **La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT**. Revista de Ciencias Jurídicas, Cuestiones Jurídicas, Vol. IX, N° 2, p. 11-28. Universidad Rafael Urdaneta.

Mendoza, Anna (2014). **Incidencia del procedimiento de reenganche frente al debido proceso en el contexto jurídico venezolano**. Revista Lex Laboro, Vol. VI, p. 100-111. Universidad Dr. Rafael Bello Chacín.

Montserrat, Juan (2014). **Estabilidad laboral y flexiseguridad**. Observatorio Laboral Revista Venezolana, Vol. 7, N° 14, p. 51-68. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Montero, Maritza y Hochman, Elena (2005). **Investigación Documental. Técnicas y Procedimientos**. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.

Navarro, Mercedes (2015). **La inamovilidad laboral como política del Estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras**. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo. **¿Qué es mejor para la economía: estabilidad laboral o flexibilidad del empleo?** Disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_067240/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_067240/lang--es/index.htm). Consulta: 2017, mayo 3.

Organización Internacional del Trabajo (2004). **¿Qué es el trabajo decente?** Disponible en: [http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm). Consulta: 2017, mayo 3.

Organización de las Naciones Unidas (s/f). **Trabajo**. Disponible en: <http://www.un.org/es/globalissues/work/>. Consulta: 2017, mayo 3.

Parella, Santa y Martins Feliberto (2012). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. 1era Reimpresión. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

Pereira, Lourdes (2008). **Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX**. Gaceta Laboral, Vol.14 N°.1. Universidad del Zulia. Venezuela.

Perelló, Nancy (2014). **Trabajo Decente y Trabajo Precario**. Revista Gaceta Laboral, Vol. 20, No. 3: 181 – 197. Universidad del Zulia. Venezuela.

Petit, Frank (2005). **Los Procesos de la Estabilidad Laboral en Venezuela**. Ediciones Liber. Caracas. Venezuela.

Resolución sobre Régimen Laboral transitorio de carácter obligatorio y estratégico para todas las entidades de trabajo del país públicas, privadas, de propiedad social y mixtas. **Gaceta Oficial la República Bolivariana de Venezuela N° 40.950 Extraordinario**. Julio 22, 2016. Caracas.

Sánchez, Gabriela (2013). **La Institución Jurídica de la Estabilidad Laboral en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras de Venezuela**. Trabajo de Grado. Universidad José Antonio Páez. Carabobo. Venezuela.

Tamayo, Mario (1997). **El proceso de la investigación científica**. (3ra. ed.) México. Editorial Limusa.

Urdaneta, Nando (2016). **Crisis económica: Más de 101 mil empresas han cerrado desde el 2015**. Disponible en: <http://www.elcorreodelorinoco.com/crisis-economica-mas-101-mil-empresas-privadas-cerrado-desde-2015/>. Consulta: diciembre 14, 2016.