

Navarro, M., y Sánchez, C. (2017). La inamovilidad laboral como política gubernamental. ANUARIO. Volumen 40, Año 2017. pp 29-42

## **La inamovilidad laboral como política gubernamental**

**Mercedes C. Navarro**

Docente Investigadora  
Universidad Autónoma de Los Andes  
Riobamba, Ecuador.  
mechyn@hotmail.com

**Carlos Valentín Sánchez Sánchez**

Universidad Internacional de La Rioja  
La Rioja, España  
sanchezm92@hotmail.com

**Recibido:** 06/02/2017

**Aceptado:** 09/10/2017

## La inamovilidad laboral como política gubernamental

### Resumen

La inamovilidad laboral ha sido concebida como un factor social que ha traído consecuencias tanto favorables como desfavorables para las relaciones del trabajo. Sin embargo, la inamovilidad laboral tiene serias implicaciones para las empresas, sin menoscabar los beneficios a que el trabajador tiene derecho, así como a su desarrollo dentro de su posición actual, se cree que el beneficio es temporal y sólo para un segmento de la población de los trabajadores, es decir para los que están trabajando actualmente. Este trabajo de investigación tiene como objetivo establecer los factores que giran en torno a la inamovilidad laboral como política gubernamental desde una estructura epistémica teórica.

**Palabras clave:** inamovilidad, políticas, trabajo.

## Labor employability as a government policy

### Abstract

Labor immobility has been conceived as a social factor that has brought both favorable and unfavorable consequences for labor relations. However, the labor immobility has serious implications for companies, without affecting the benefits to which the worker is entitled, as well as its development within its current position, it is believed that the benefit is temporary and only for a segment of the population of the workers, that is, for those who are currently working. This research work has as objective to establish the factors that turn in around to labor immobility as government policy from a theoretical epistemic structure.

**Keywords:** immobility, policies, work.

### Introducción

Los modelos organizacionales están asociados a los paradigmas modernos, y es de orden epistémico, es decir, de la naturaleza propia de las prácticas discursivas y sus soportes racionales. Por lo cual es importante destacar que el cambio de paradigma tecno-productivo se ha suscitado a través de las últimas décadas trayendo como consecuencia la transformación de los modos de producción en el mundo y además la necesidad de incorporar en el ámbito laboral los conocimientos, capacidades y habilidades necesarios para afrontar las grandes exigencias y demás vicisitudes que generan grandes transformaciones en pro de mejoras para la actividad y el desempeño laboral.

De esta manera, la interacción de estos factores y las reacciones que desencadenaron a través de las décadas han dado origen a una nueva estructura social dominante, la sociedad red, una nueva economía, la economía informacional-global y una nueva cultura: la cultura de la virtualidad real. En este sentido para Castells (2004) se ha gestado una revolución tecnológica que indujo la aparición del informacionalismo como cimiento material de la nueva sociedad, en este proceso, la generación de riqueza, el ejercicio del poder y la creación de códigos culturales han pasado a depender de la capacidad tecnológica de las sociedades y las personas, siendo la tecnología de la información el núcleo de esta capacidad. Así entonces, esta lógica de redes ligadas a otras cuestiones, transforma todos los ámbitos de las relaciones laborales y por ende el mundo del trabajo.

Así entonces, hoy por hoy se ponen de manifiesto los procesos transformadores, propiciados por la globalización y las TIC reflejándose en el surgimiento de una sociedad flexible y dinámica, proporcionando herramientas para la comunicación a distancia mediante redes, el almacenamiento y procesamiento de información. Por otro ámbito, la individualización coordinada del trabajo, la concentración, descentralizaciones simultáneas de la toma de decisiones, permiten la aparición de nuevos competidores- empresas y países- que pasaron a reclamar una cuota creciente de la producción, el comercio, el capital y el trabajo en el mundo actual, generando la necesidad de que las empresas sean cada día más competitivas. En materia laboral el gran desafío de los países no consiste solamente en hacer caso a las necesidades de transformaciones estructurales, institucionales, legislativas y políticas públicas si no de generar cambios en pro de un trabajador y trabajadora capaz de demostrar sus capacidades en favor del

respeto de sus libertades y de sus beneficios, augurando espacios para una mayor comprensión y la generación de un proceso cónsono a los nuevos lineamientos que se propician en espacios como los de hoy. Por su parte, el derecho laboral venezolano, si bien tuvo unos inicios considerablemente escasos<sup>1</sup>, ya desde 1936 se comenzó a regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo. En este orden de ideas este trabajo se sustenta en una revisión sintetizada de la inmovilidad laboral como política gubernamental que tiene sus pros y sus contras tanto a nivel nacional como internacional. Se pretende plantear el panorama nacional (Venezuela) y una síntesis del panorama internacional.

### **Fundamentación teórica**

En América Latina la disparidad e incertidumbre con respecto al impacto de las estructuras laborales sobre identidades y acciones colectivas también surgen de la información empírica. El trabajo asalariado en la mayoría de los países de la región sigue siendo el más elevado. Por su parte, la presencia de técnicos y trabajadores de oficina no es demasiado significativa, aunque sí hay una tendencia hacia la feminización. En otro aspecto, debe decirse que en realidad el trabajo industrial con relación al asalariado sigue manteniendo su proporción histórica, así como la de los trabajadores en los departamentos de producción.

Por su parte, el verdadero cambio relevante y preocupante en América Latina es el referente al empleo informal, lo cual es común en países de América Latina, donde imperan los empleos precarios, los bajos salarios y otros factores como la inestabilidad laboral, a pesar de los esfuerzos del legislador en erradicar estas cuestiones. Esta realidad está muy lejos de la idea del pequeño empresario emprendedor que comienza su mundo de negocios través de una franquicia propia. No obstante, en el mediano plazo las nuevas formas de Organización, la flexibilidad o la descentralización de las relaciones laborales, de ser aplicadas, podrían marcar espacios importantes en el desarrollo del mercado laboral y de las relaciones de trabajo que los protagonistas con su diario hacer o por medio de la negociación están llamados a ocupar.

Tal y como se ha dicho, al pasar del tiempo, el “derecho de estabilidad laboral” ha sufrido innumerables transformaciones. Es así, como, puede observarse que, desde los tiempos antiguos,

---

<sup>1</sup> Nace de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de Julio del 1928 lo cual permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicio que regía las relaciones laborales

cuando se constituía en una relación jurídica permanente y prácticamente vitalicia, se ha visto como inclusive pasó a ser una relación jurídica fundamentada en la inestabilidad del trabajador, circunstancia que comenzó a presentarse a consecuencia de la invención de la máquina, lo que trajo consigo la depuración de grandes cantidades de trabajadores, en esa época.

Ahora bien, si bien es cierto que, es a partir de la llegada de las máquinas que comienza la llamada “lucha por la estabilidad laboral” esto determinó también la constitución de esas organizaciones sindicales, también es cierto que en la actualidad se observa con preocupación cómo se ha desnaturalizado el mismo concepto de lo que eran estas organizaciones en el pasado. En nuestro país, como se visto, ya con el paso de la industrialización a la llegada del capitalismo, en 1974, las normas jurídicas evidenciaban un interés legítimo del legislador en proteger al asalariado en este sentido. Este criterio también fue reafirmado posteriormente en el momento que fue sancionada la derogada Ley Orgánica del Trabajo, (LOT) que contempló lo relativo al despido injustificado del trabajador y a la estabilidad en el trabajo.

De igual forma, como se ha dicho, una vez que, por orden de la sentencia supraconstitucional, se logró estructurar nuevamente nuestro Estado, y esto dio nacimiento a la carta magna de 1999, que sienta las bases para las posteriores modificaciones favorables en aras de proteger al trabajador. Es así como en su disposición transitoria cuarta ya sentaba nuestra constitución las bases para el establecimiento de un sistema laboral favorable para el asalariado. Ahora bien, en los últimos 14 años, la inamovilidad laboral ha tenido una evolución que se fundamenta más que en las reformas laborales en los decretos presidenciales con respecto a esta. Ahora bien, las distintas modificaciones que se han tenido con respecto al ámbito laboral, invocan a considerar su impacto no solo a nivel de la clase trabajadora, sino a nivel empresarial. Es importante determinar para una mayor comprensión la cronología de los periodos de inamovilidad y **derechos contemplados para los trabajadores en las leyes vigentes.**

Es importante destacar que, en el Gobierno del Presidente Hugo Chávez, se observó una tendencia progresiva a la inserción de la inamovilidad laboral como derecho protector de la estabilidad del trabajador. Tal y como lo indica la revista “Ediciones Jurisprudenciales del trabajo” publicada en línea, un primer indicio en este sentido fue la publicación en Gaceta Oficial N° 36.925, en fecha 4 de Abril de 2000 de la Resolución N° 005 - 00 de la Comisión Legislativa Nacional, la cual declaraba por primera vez desde 1997 la inamovilidad laboral de

los funcionarios, obreros o empleados que se encuentren en condición de damnificados (por consecuencia de la tragedia de Vargas) que laboraban para el Congreso de la República.

Posteriormente, es publicado en Gaceta Oficial N° 37.298 en fecha 5 de octubre de 2001 el Decreto N° 1.472 (primer decreto dictado por el presidente Chávez en materia de inamovilidad laboral) que establecía como cláusula irrenunciable en beneficios de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre de ese año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical. Ahora bien, hace ya una década en Venezuela comenzaron a publicarse anualmente estos decretos presidenciales de inamovilidad que, en principio, amparaban a todos los trabajadores que no ganaban más de 3 salarios mínimos y que tuvieran por lo menos 90 días continuos en ese puesto de trabajo. Todo esto siempre y cuando no se tratara de trabajadores de dirección o de confianza desprotegidos en este sentido.

Ahora bien, se continuó con la medida de inamovilidad, pero ahora reduciendo el tiempo para el goce del fuero a aquellos trabajadores, que independientemente de su salario, tuvieran un mes ininterrumpido, ejerciendo el cargo dentro de una determinada empresa, de conformidad con el vigente Decreto de Inamovilidad Laboral Número 1.583 Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168, de fecha 30 de diciembre de 2014. Es así como se configura el sistema de inamovilidad y se establece para casi todos los sectores asalariados admitiendo algunas excepciones como los trabajadores temporales, las trabajadoras domésticas o los trabajadores de tiempo determinado<sup>2</sup>.

Por tanto en la actualidad, la inamovilidad Laboral, entendida como la protección del Estado al Trabajador, para que no pueda ser despedido trasladado o desmejorado de forma injustificada por el patrono, se encuentra contemplada en el artículo 418 del Decreto con Valor Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Gaceta Oficial del 6 de Marzo de 2012 que señala que los trabajadores que gozan de Inamovilidad Laboral, no van a poder ser despedidos, trasladados ni desmejorados, en cualquiera de sus condiciones de trabajo, sin que exista una justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, considerándose este despedido completamente nulo, sin generar efecto alguno.

---

<sup>2</sup>Que solo gozan del fuero de inamovilidad por el lapso de tiempo para el que fueron contratados. *Vid.* artículo LOTTT artículo 87 numeral 2.

Lo cierto es que, cuando se exterioriza el carácter excepcional de la inamovilidad laboral en Venezuela se hace referencia a la naturaleza jurídica de la misma, en vista que para su puesta en funcionamiento a través de la publicación de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, como un acto inherente a las facultades expresas del Presidente o Presidenta de la Republica, o en su defecto por delegación del mismo, se hace necesario realizar una evaluación que permita verificar los sectores vulnerables de tipo laboral que pueden ser despedidos o no de empresas públicas, privadas así como órganos y entes de la administración Pública Nacional, Estatal o Municipal.

En criterio de los gobernantes, estas acciones, se basan también en generar un entorno económico más equitativo, y en el cual se observe “una mayor seguridad laboral”, lo cual impulsara el desarrollo económico y crecimiento del país.

En este sentido, como resultado de la revisión del contenido en el Decreto de inamovilidad laboral vigente el cual ha sido expresado es el Decreto Número 1.583 Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168, de fecha 30 de Diciembre de 2014, que extiende la inamovilidad laboral hasta el 31 de diciembre de cada año exceptuados de la inamovilidad laboral los trabajadores de dirección o de confianza, los trabajadores que tengan menos de 30 días en el puesto de trabajo, los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales, los contratados a tiempo determinado o para una obra determinada una vez vencido el término del contrato o de la obra los aprendices y los domésticos.

Ahora bien, el aludido decreto no excluye la posibilidad de acuerdos o convenios entre patronos y trabajadores, para lograr la reducción de personal mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido en el ordenamiento jurídico vigente.

**Es así como para efecto de este trabajo de investigación respecto al sector empresarial ha** marcado una amplia crisis económica en Venezuela, la cual se ha visto cada vez más afectado con estas medidas, que de alguna forma restringen y limitan sus potestades en el ámbito laboral, percibiéndose en una serie de normas que se encargan primordialmente de proteger al trabajador.

Sin embargo y a pesar de que las empresas deben estar dispuestas adaptarse a los cambios del mercado laboral para poder sobrevivir<sup>3</sup>. Se ha verificado como muchos titulares del trabajo

---

<sup>3</sup> Ideas que de alguna forma se refieren a la Flexibilización de los mercados

han tenido que reestructurar la organización en todos los sentidos posibles para subsistir, a raíz de estas medidas de inamovilidad en el trabajo<sup>4</sup>. Ahora bien, para Beckhard y Harris (1988)

En los cambios se producen tres estados, señalados de la siguiente manera: el estado futuro, al que los directivos quieren que lleguen la organización; el estado presente, aquel en que se encuentra la organización actualmente; y el estado de transición, la serie de organizaciones y actividades que tiene que atravesar la organización para trasladarse del presente al futuro. Es preciso mencionar que este tipo de cambios involucran a todas las áreas de la organización, debido a la interdependencia de sus unidades funcionales. (Pág. 38).

En este orden de ideas, una vez determinada la considerable gama de derechos que han sido otorgados a los trabajadores en Venezuela a través de los años, vemos también como los patronos han tenido que adaptar sus empresas y demás normativas internas a las prerrogativas del legislador;

Es así como, el patrono se ve entonces dispuesto a adaptarse a todas las modificaciones a nivel laboral, que, a través de los años, han venido dando protagonismo a los derechos del trabajador. Todo esto genera un clima de inestabilidad, lo que justifica que la organización deba contar con el personal altamente calificado en materia laboral, y además de esto, se encuentre dispuesta al cambio de ser necesario para mantenerse dentro del sistema.

Por tanto, en la actualidad las empresas deben ser flexibles y adaptarse a las condiciones imperantes del entorno para desarrollar estrategias que mantengan al personal motivado y productivo, para ello nada mejor que conocer la realidad empresarial: el posicionamiento de la empresa y el contexto en el cual se encuentra, así como formar equipos de trabajo para ejecutar la estrategia, la cual tendrá éxito si puede hacerse realidad.

En fin, cada empresa es un sistema complejo y único, pero lo que sí es seguro es que, para laborar en mercados con políticas de Estado como la inamovilidad laboral, se hace necesario innovar en las relaciones laborales las cuales se han venido modificando desde hace más de una década, pero ahora por la situación país son de alta prioridad.

### **Los derechos laborales en el ámbito internacional**

---

<sup>4</sup> En este punto, el sector de Recursos Humanos juega un papel fundamental dado la complejidad del mundo empresarial, igual con las políticas y el componente del planteamiento estratégico auxilian mucho en la construcción de la nueva identidad de la organización, tomando como base la identidad ya existente.

En el ámbito internacional, es preciso destacar que los derechos laborales siempre han tenido un auge de importante apreciación. Los Estado al decidir integrarse para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos han perdido, de alguna manera una parte de su autonomía, pero esto les ha permitido desarrollar sus preceptos en aras de una mejor calidad de vida de las personas que los componen. Es así como, entender al derecho del trabajo como un concepto aislado del mundo internacional que solo limita al estudio de sus preceptos nacionales parece como trazar de forma errónea la línea de disposiciones jurídicas que resaltan en nuestro tema de estudio y es por eso que se procederá a analizar las disposiciones más importantes en materia de estabilidad del trabajo.

En un primer momento es importante recordar que los derechos laborales son los primeros en disfrutar de un reconocimiento internacional. Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo XIV una de las primeras normativas en el ámbito internacional iberoamericano había venido estableciendo que todas las personas tenían el derecho a trabajar en condiciones dignas. Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala en su artículo 23 numeral 1 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Resaltan también otros convenios internacionales, como uno de los dos pactos internacionales vigentes, el de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ahora bien, en dicha normativa jurídica se establece entre otras cosas, el reconocimiento al derecho del trabajo y a las condiciones mínimas para poder trabajar, pero destacan aún más en esta materia las disposiciones del artículo 10 numeral 2 que establece que “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Importa esta disposición en especial porque al ser un pacto suscrito por Venezuela destaca que en nuestra legislación se haya desarrollado este derecho, ampliando las condiciones de estabilidad laboral para las mujeres embarazadas.

Luego, con la promulgación de los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada específicamente en esta materia a los fines de mejorar, entre otras cosas, la condición laboral de los trabajadores se logra avanzar en materia, unificando poco a poco las condiciones laborales que debían tener los trabajadores de los países que suscriban estos

tratados. En este sentido, con respecto a la OIT Venezuela ha sido miembro desde 1919, ratificando 54 convenios de los cuales se encuentran en vigor 50 por lo menos en la actualidad. Destaca que ocho de esos convenios son sobre derechos fundamentales de los trabajadores.

En esta normativa suscritas por nuestro país resalta el Convenio sobre la política de empleo número 122 de 1954 que aun ahora continua vigente. El mismo convenio en su artículo número 1 señala que:

1. Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido 2. La política indicada deberá tender a garantizar: (a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo (Artículo 1)

Esta normativa internacional debe compaginarse con lo establecido en el Convenio sobre el desempleo de 1919 (núm. 2) aún vigente, que señala entre otras cosas que los países deberán constar con formas de “seguros para el desempleo” en la medida de lo posible para poder reinsertar al trabajador en el mundo laboral de ocurrir que pierda su trabajo en un momento determinado del tiempo. De hecho, se habla de las llamadas “agencias de colocación” en el artículo 2 de la precitada norma jurídica, lo que permite garantizar al trabajador que ha perdido definitivamente su empleo que será de alguna forma colocado en otro nuevamente.

En conclusión, al apartado internacional puede decirse que esta legislación que hemos suscrito con otros Estados aparece muy ligada (aunque no completamente) a lo que sería el fenómeno de inamovilidad laboral que se ha presentado en nuestro país en los últimos 14 años. Es natural sin embargo que internacionalmente no pueda establecerse ni siquiera un sistema parecido al nuestro en esta materia, ya que eso supondría el cambio radical de muchos ordenamientos jurídicos que no se encuentran en el momento social que actualmente representa a nuestro Estado.

Se entiende sin embargo que Venezuela ha cumplido con estos preceptos suscritos de forma internacional llevando incluso a la legislación a una protección intensa a los trabajadores.

## **Conclusiones**

En líneas generales, estudiar a la inamovilidad laboral y sus efectos tanto para el patrono como para el trabajador y centrarse únicamente en la línea doctrinal de su estudio o a los preceptos de enciclopedia, parece un poco aislado en el mundo jurídico que nos representa. A su vez, este mundo jurídico, en el derecho venezolano en realidad es una cuestión muy compleja. Sin embargo, cabe delimitarlo un poco en esta investigación.

En este sentido, se justifica este apartado al establecer que nos encontramos frente a varias normativas de importante aplicación en este aspecto, tanto nacionales como internacionales, que se analizarán a continuación.

En primer lugar, es importante delimitar las distintas normas jurídicas nacionales que suponen de aplicación en este tema de estudio. En este sentido, como norma suprema, cabe mencionar los preceptos constitucionales que se establecen en materia laboral, seguidos de la serie de disposiciones jurídicas contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), así como su reglamento en la medida que sea aplicable y el decreto de inamovilidad vigente, que surge cada año en nuestra materia y que ha ido prolongándose a lo largo de más de 14 años, lo que permite un estudio amplio de este fenómeno que nos atañe.

Dicho lo anterior, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) norma suprema del ordenamiento jurídico positivo sienta las bases de la legislación laboral y en este aspecto señala en su artículo 3 que el Estado tiene determinados fines esenciales para el desarrollo de la persona humana a los cuales solo puede llegarse mediante la educación y el trabajo. Resalta esta norma constitucional porque ya para 1999 el legislador al comenzar con la creación del ordenamiento jurídico parecía tener claro el objetivo de dar importancia al derecho del trabajo como una de las necesidades humanas y de la sociedad.

Siguiendo la línea constitucional en la disposición del artículo 87 señala la carta magna el llamado derecho al trabajo y el deber de trabajar estableciendo que nuestro Estado buscará determinar que toda persona tenga una “ocupación productiva” además de la importancia de que se fomente el empleo y de que nuestra legislación señale los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. En complementación a esta disposición señala la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en gaceta oficial número 38860 del 30 de diciembre de 1999 que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado por lo que:

Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. (Artículo 89).

Es así como puede notarse que aun en las épocas más iniciales del ordenamiento se puede interpretar que el espíritu de nuestra norma jurídica es preciso: señalar que efectivamente los derechos laborales son irrenunciables y más bien deben ser mejorados progresivamente en el tiempo, lo que genera una clara visión de los propósitos de nuestro legislador desde el punto de vista constitucional: mejorar las condiciones laborales del trabajador y establecer los límites iniciales a los que puede llegar la actuación del patrono, todo esto es, la tendencia del constituyente de proteger al asalariado en materia laboral.

Sin embargo, desde la perspectiva de esta investigación parece que el constituyente de 1999 si bien tenía claro que buscaba proteger a los trabajadores no se había planteado del todo la forma más idónea de lograr este propósito. Parece además que, por lo menos en ese momento, tenía una posición intermedia entre el asalariado y el patrono pero sin olvidar que, este último no podría en ningún momento constreñir ni llevar al trabajador a la renuncia de alguno de sus derechos ya adquiridos ni mucho menos perjudicarlo en la relación laboral y es en esos principios que recae la norma constitucional que se comenta.

## **Referencias**

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Número 5.453. Marzo 24, 2000. Caracas.
- De Ferrari, Francisco (2011). El Despido de Trabajadores, Revista de Derecho Laboral. Documento En Línea. Disponible en: [www.dianelt.com](http://www.dianelt.com) Consulta: 2013, 12 de diciembre.
- De La Garza, Enrique (2009). Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. Primera Edición. Facultad de Ciencias Sociales. México.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Novena Conferencia Internacional Americana. OIT. 1948. Bogotá

- Decreto con valor, rango y fuerza de Reglamento LOTTT (2013). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 40.157. Decreto con Fuerza de Ley. Abril, 30, 2013, Caracas
- Decreto de Inamovilidad Laboral Número 1.583. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 6.168. 30 de diciembre de 2014. Caracas
- Ediciones Jurisprudenciales del trabajo (Documento en Línea). Ediciones Jurisprudenciales. Disponible en: <http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf> <http://www.juris-line.com.ve/data/docs/1066.pdf> Consulta: Diciembre, 10, 2014
- Figueruelo Burrieza Angela, Ibáñez Martínez María Luisa, Merino Hernández Rosa (2007). “Igualdad ¿Para Qué? A Propósito De La Ley Orgánica Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres”. Editorial Comares. Granada. 2007. Pág. 91.
- Garnica, Héctor (2009) Análisis Costo Beneficio de la inamovilidad Laboral en Materia de Construcción en Venezuela. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial número 6.076. 06 de mayo del 2012. Venezuela.
- Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia (2010). Gaceta Oficial De La República Bolivariana De Venezuela. 39.483. Agosto, 09, 2010, Caracas
- López, Inmaculada (2011). Trabajo de Grado Investigación de Campo “Evaluación microeconómica de los programas de fomento del empleo indefinido a partir de datos de los servicios públicos de empleo y de muestra continua de vidas laborales. Universidad de Alcalá, Madrid, España
- Martínez S, María (1995) Derechos Económicos, Sociales y Culturales en las Relaciones Laborales. Serie: Estudios Básicos de Derechos Humanos. Tomo IV. Perú
- Mertens, Donna (2015). Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods. Editorial Thousand Oak. 2005. EEUU
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre la política de empleo número 122 de 1954 (Documento en Línea). Disponible: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>. Consulta: 2014, diciembre, 20
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Resolución 2200 A (XXI) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Diciembre, 16, 1966. Nueva York
- Pinto, Edmundo (2009). Régimen jurídico y la estabilidad laboral de los trabajadores de los Registros Públicos del estado Carabobo. Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Maestría en Derecho del Trabajo. Bárbula – Venezuela

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Numero 38.426. Abril, 28, 2006.  
Caracas