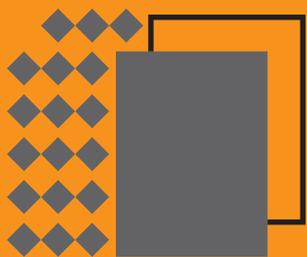


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



# GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines



**Vol. 28**





## ¿Se pierde la inamovilidad laboral al recibir prestaciones sociales?

**Juan García Vara**

Abogado UCV. Ampliación de estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCV. Magíster Scientiarum UCV. Escolaridad completa en Estudios de doctorado UCV. Profesor Postgrado UCV y UCAB. Juez Superior del Trabajo (Jub.). Autor de publicaciones y ensayos. Expositor en congresos, jornadas y talleres en materia laboral. Miembro de organizaciones académicas en Venezuela y el exterior. Blog: [garciavara.wixsite.com/iniciojgvwix@gmail.com](http://garciavara.wixsite.com/iniciojgvwix@gmail.com); Correo electrónico: [gruposisglo1000@gmail.com](mailto:gruposisglo1000@gmail.com)

### 1. ¿Cuándo legalmente se deben pagar las prestaciones sociales del trabajador?

Las prestaciones sociales por el servicio prestado por el laborante, solo se pagan así: Parcialmente, por permitirlo la propia legislación sustantiva como anticipo de prestaciones sociales; totalmente: Con la finalización de la prestación de servicios, sustitución de patrono –artículo 69 y 70 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras<sup>1</sup>–, despido injustificado, finalización de la relación de trabajo, como veremos infra.

La inamovilidad consiste en la protección para el trabajador frente al patrono, no pudiendo aquél ser despedido, modificadas sus condiciones de trabajo o trasladado cuando el trabajador está investido

de inamovilidad, por las funciones que presta en la empresa o por su condición de miembro de junta directiva del sindicato o por estar incurso en alguna actividad (discusión de contrato colectivo, conflicto con el patrono, condición personal, maternal o paternal, suspensión de la relación de trabajo (Artículos 72 y 74 LOTTT), o por haberlo acordado el Ejecutivo Nacional conforme a las facultades legales (Artículos 94 segundo aparte, 148 y 420, Numeral 6 LOTTT).

Con base a esta posibilidad, el actual Ejecutivo Nacional, ha dictado varios decretos que se relacionan directamente con la inamovilidad, estableciendo ésta –la inamovilidad– con sucesivos decretos, desde el 01 de enero de 2014 hasta el próximo 31 de diciembre de 2022.

La relación de decretos de inamovilidad por disposición del

<sup>1</sup> En adelante, LOTTT.

Ejecutivo Nacional, en protección de los derechos de los trabajadores, de acuerdo con la investigación llevada a cabo, es la siguiente:

1. Gaceta Oficial N° 30.415, de fecha 4 de junio de 1974. Decreto N° 122 mediante el cual se aumenta el salario mínimo. Establece inamovilidad para los trabajadores beneficiarios durante 180 días.
2. Gaceta Oficial N° 35.915, de fecha 7 de marzo de 1996. Decreto N° 1.240 mediante el cual se modifica el subsidio a la alimentación y al transporte. Establece inamovilidad para los trabajadores beneficiarios durante sesenta (60) días.
3. Gaceta Oficial N° 36.225, de fecha 11 de junio de 1997. Decreto N° 1.882 mediante el cual se establece la inamovilidad hasta el día 30 de Junio de ese año.
4. Gaceta Oficial N° 36.925, de fecha 4 de abril de 2000. Resolución N° 005-00 de la Comisión Legislativa Nacional, mediante la cual se declara la inamovilidad laboral de los funcionarios, obreros o empleados que se encuentren en condición de damnificados, que laboraban para el Congreso de la República y permanecen en la Comisión Legislativa Nacional.
5. Gaceta Oficial N° 37.298, de fecha 5 de octubre de 2001. Decreto N° 1.472, mediante el cual se establece como cláusula irrenunciable en beneficio de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado, inamovilidad laboral especial, hasta el 30 de noviembre del presente año con motivo de estar realizándose el proceso de relegitimación sindical.
6. Gaceta Oficial N° 5.585, Extraordinario, de fecha 28 de abril de 2002. Decreto 1.752 mediante el cual se fija el salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, en los términos que en él se indican (establece inamovilidad por el término de 60 días continuos).
7. Gaceta Oficial N° 37.472, de fecha 26 de junio de 2002. Decreto N° 1833, mediante el cual se prorroga por treinta (30) días continuos la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y el sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.
8. Gaceta Oficial N° 37.491, de fecha 25 de julio de 2002. Decreto N° 1.889, mediante el cual se prorroga hasta por noventa (90) días continuos la inamovilidad laboral especial.
9. Gaceta Oficial N° 5.607 Ext., de fecha 24 de octubre de 2002. Decreto N° 2.053, mediante el cual se prorroga hasta el quince (15) de enero del año dos mil tres (2003) la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los

- trabajadores y trabajadoras del sector privado y del sector público.
10. Gaceta Oficial N° 37.608, de fecha 13 de enero de 2003. Decreto N° 2.271, mediante el cual se prorroga desde el 16 de enero de 2003 hasta el día 15 de julio de 2003, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores y trabajadoras del sector público, regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.
  11. Gaceta Oficial N° 37.731, de fecha 14 de julio de 2003. Decreto N° 2.509, mediante el cual se prorroga desde el 16 de enero de 2004, ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial, dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.
  12. Gaceta Oficial N° 37.857, de fecha 14 de enero de 2004. Decreto N° 2.806, mediante el cual se prorroga, desde el dieciséis (16) de enero del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.
  13. Gaceta Oficial N° 38.034, de fecha 30 de septiembre de 2004. Decreto N° 3.154, mediante el cual se prorroga, desde el primero (01) de octubre del año dos mil cuatro (2004) hasta el treinta (30) de marzo del año dos mil cinco (2005), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo.
  14. Gaceta Oficial N° 38.154, de fecha 29 de marzo de 2005. Decreto N° 3.546. Se prorroga desde el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil cinco (2005) hasta treinta (30) de septiembre del año dos mil cinco (2005), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 3.154, de fecha treinta (30) de septiembre del año dos mil cuatro (2004), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.034, de esa misma fecha.
  15. Gaceta Oficial N° 38.280, de fecha 26 de septiembre de 2005. Decreto N° 3.957. Se prorroga desde el primero (01) de octubre del año dos mil cinco (2005) hasta el treinta (31) de marzo del año dos mil seis (2006), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 3.546, de fecha trece (13) de marzo del

- año dos mil cinco (2005), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.154, del día veintinueve (29) del mismo mes y año.
16. Gaceta Oficial N° 38.410, de fecha 31 de marzo de 2006. Decreto N° 4.397. Se prorroga desde el primero de abril del año dos mil seis (2006) hasta el treinta (30) de septiembre del año dos mil seis (2006), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 3.957, de fecha veintiséis (26) de septiembre del año (2005).
  17. Gaceta Oficial N° 38.532, de fecha 28 de septiembre de 2006. Decreto N° 4.848. Se prorroga desde el primero (1°) de octubre del año dos mil seis (2006) hasta el treinta y uno (31) de marzo del año dos mil siete (2007), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 4.397 de fecha veintisiete (27) de marzo del año dos mil seis (2006), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.410 de fecha treinta y uno (31) de marzo del año dos mil seis (2006).
  18. Gaceta Oficial N° 38.656, de fecha 30 de marzo de 2007. Decreto 5.265. Se prorroga desde el primero de abril del año dos mil siete (2007) hasta el treinta (31) de diciembre del año dos mil siete (2007), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 4.848, de fecha veintiséis (26) de septiembre del año (2006), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.532 de fecha veintiocho (28) de septiembre del año dos mil seis (2006).
  19. Gaceta Oficial N° 38.839, de fecha 27 de diciembre de 2007. Decreto N° 5.752. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil ocho (2008) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil ocho (2008), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 5.265 de fecha veinte (20) de marzo del año dos mil siete (2007), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.656 de fecha treinta (30) de marzo del año dos mil siete (2007).
  20. Gaceta Oficial N° 39.090 de fecha 2 de enero de 2009. Decreto N° 6.603. Se prorroga

desde el primero (1°) de enero del año dos mil nueve (2009) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil nueve (2009), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 5.752, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.839 de fecha veintisiete (27) de diciembre del año dos mil siete (2007).

21. Gaceta Oficial N° 39.334 de fecha 23 de diciembre de 2009. Decreto N° 7.154. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil diez (2010) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil diez (2010), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 6.603, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.090 de fecha dos (02) de enero del año dos mil nueve (2009).
22. Gaceta Oficial N° 39.575 de fecha 16 de diciembre de 2010. Decreto N° 7.914. Se prorroga desde el primero (1°) de enero del año dos mil once (2011) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil once (2011), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 7.154, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.334 de fecha veintitrés (23) de diciembre del año dos mil nueve (2009).
23. Gaceta Oficial N° 39.828 de fecha 26 de diciembre de 2011. Decreto N° 8.732. Se prorroga desde el veintiséis (26) de diciembre del año dos mil once (2011) hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil doce (2012), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, contenida en el Decreto N° 7.154, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.334 de fecha veintitrés (23) de diciembre del año dos mil nueve (2009).
24. Gaceta Oficial N° 40.079 de fecha 27 de diciembre de 2012. Decreto N° 9.322. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil trece (2013) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil trece (2013), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
25. Gaceta Oficial N° 40.310 de fecha 06 de diciembre de 2013.

Decreto N° 639. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil catorce (2014) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil catorce (2014), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

26. Gaceta Oficial N° 40.571 de fecha 30 de diciembre de 2014. Decreto N° 1.583. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil quince (2015) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil quince (2015), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
27. Gaceta Oficial N° 6.207, Extraordinario de fecha 28 de diciembre de 2015. Decreto N° 2.158. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil dieciséis (2016) y hasta el veintiocho (28) de diciembre del año dos mil dieciocho (2018), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
28. Gaceta Oficial N° 6.419, Extraordinario, de fecha 28

de diciembre de 2018. Decreto N° 3.708. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil diecinueve (2019) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veinte (2020), ambas fechas inclusive, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

29. Gaceta Oficial N° 6.520, Extraordinario, de fecha 23 de marzo de 2020. Decreto N° 4.167. Se ratifica la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veinte (2020).
30. Gaceta Oficial N° 6.611, Extraordinario, de fecha 31 de diciembre de 2020. Decreto N° 4.414. Se establece desde el primero (1°) de enero del año dos mil veintiuno (2021) y hasta el treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veintidós (2022), ambas fechas inclusive (dos años), la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Adicionalmente el Ejecutivo Nacional decretó, con Rango, Valor y Fuerza

la Ley de Inamovilidad Laboral<sup>2</sup>, ordenando la inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras por un lapso de tres años a partir de su publicación, para impedirlos despidos sin justa causa, quedando limitados los patronos en su derecho a poner fin a una determinada prestación de servicios de carácter laboral; pero ese cuerpo legal no prohíbe los despidos, cuando se siguen los procedimientos legales –solicitud por el patrono para obtener de la autoridad administrativa del trabajo la autorización para el despido– y siempre que haya motivo suficiente para la terminación justificada de la relación de trabajo subordinada, solo que ese derecho está sujeto al procedimiento administrativo establecido y al pronunciamiento de la autoridad correspondiente<sup>3</sup>, esto es, se puede poner fin a un vínculo laboral protegido o amparado por la inamovilidad, pero para ello se debe previamente seguir con el procedimiento establecido legalmente y obtener la respectiva autorización.

No se han prohibido los despidos de trabajadores subordinados, solo que para materializar los despidos de éstos, se deben cumplir ciertos extremos legales, entre los cuales destaca que el trabajador esté incurso en algún motivo que justifique, de acuerdo con la ley sustantiva, la terminación de dicha prestación de servicios (trabajadores a tiempo indeterminado con más de un mes de antigüedad para el patrono; trabajadores a tiempo determinado o para una obra determinada señalados en el contrato escrito;

se excluyen de este beneficio los trabajadores que ejerzan cargos de dirección o contratados por temporadas u ocasionales) por iniciativa del empleador; caso contrario, se reputarán como nulos dichos despidos (Artículos 77 y 85 LOTTT).

Sin embargo, cuando el patrono despida sin justa causa a un trabajador y éste manifieste que no acudirá ante los tribunales con competencia laboral para solicitar su reingreso (reenganche), el dador de trabajo deberá pagarle al prestador de servicios subordinados las prestaciones sociales que le correspondan y –adicionalmente– una cantidad igual, como indemnización, por el abuso del patrono en despedir sin causa justificada (Artículo 92 LOTTT).

## **2. Casos que permiten legalmente un adelanto de prestaciones sociales**

No es posible legalmente otorgar adelantos parciales o pagar las prestaciones sociales estando vigente la relación de trabajo; solo es posible en los casos siguientes: a) Adquisición de una vivienda para uso del trabajador y su familia; b) para el pago de algún gravamen en el inmueble que le sirve de asiento a su familia; c) Para la inversión en educación del trabajador, cónyuge y demás integrantes de su familia; d) Para el pago de gastos de atención médica y de hospitales para el trabajador y su familia, pero en todos los casos, hasta el setenta y cinco

2 Véase: Decreto N° 2.158, Gaceta Oficial N° 6.207, Extraordinario. Caracas, 28 de diciembre de 2015.

3 Inspectoría del Trabajo.

por ciento (75%) del monto de dichas prestaciones sociales; el restante veinticinco por ciento 25% quedará en reserva para la oportunidad de la finalización del vínculo de trabajo (Artículo 144 LOTT).

Ahora bien, la inquietud surge porque anteriormente, al recibir el trabajador el monto de las prestaciones, se reputaba como desistimiento de los derechos que le acordaba la inamovilidad, en cuyo caso finalizaba la relación de trabajo con el cobro de las prestaciones sociales. Si se consideraba que las prestaciones sociales solo se percibían a la terminación de la prestación del servicio, al recibir las por el trabajador tácitamente se reconocía por éste la finalización de la prestación de servicios

El Tribunal Supremo de Justicia<sup>4</sup> en diferentes fallos se ha pronunciado sobre el tema de las renunciaciones no presentadas en forma espontánea y libre, sino mediante formatos elaborados por el patrono y exhibidos al laborante para que los suscribiera.

Señala la decisión del TSJ<sup>5</sup>, refiriéndose a los laborantes,

(...) que ninguno de ellos elaboró de manera espontánea sus cartas de renunciaciones (...) lo cierto es que la configuración de esta circunstancia requiere que el acto que dio origen a la culminación de la relación laboral –renuncia-, se haya efectuado de forma libre, lo contrario viciaría de ilegalidad el mismo y conllevaría a su nulidad.

En tal sentido, si bien el trabajador, una vez presentada su renuncia, aviene en recibir

la totalidad de las prestaciones sociales que le corresponden con ocasión al reconocimiento de la terminación de la relación de trabajo, abandona la posibilidad de solicitar el reenganche en su puesto de trabajo, ello requiere inexorablemente que dicha renuncia haya sido presentada de forma libre.

En el presente caso, se observa que la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo, advirtió que las renunciaciones presentadas por los trabajadores a la compañía anónima Corp Banca C.A., Banco Universal, no se realizaron de forma libre, al respecto adujo dicho órgano judicial lo siguiente: *“De allí pues que para este Órgano Jurisdiccional, resulta evidente que las renunciaciones antes transcritas son formatos en serie proporcionados por la sociedad mercantil” (...)* (Destacado nuestro).

En otro fallo<sup>6</sup>, la Sala de Casación Social, decidió:

Del fragmento de la sentencia antes transcrita evidencia la Sala que el sentenciador de alzada; luego de efectuar el análisis de las pruebas cursantes a los autos, en especial cartas de renuncia elaboradas bajo un mismo formato correspondientes a otros ex trabajadores de la empresa demandada, determinó que la causa de la terminación de la relación laboral del ciudadano (...) fue el despido injustificado; posteriormente, procedió a revisar los conceptos reclamados y discriminó cada uno de los montos que le corresponden al trabajador, señalando la cantidad a ser deducida por concepto de adelanto de las prestaciones sociales. (Destacado nuestro).

4 En lo adelante TSJ.

5 Véase: Decisión de fecha 08/08/2013, expediente N° 11-1299, Sala Constitucional.

6 C.L. N° AA60-S-2005-1423 de fecha 11 de mayo de 2006.

Y recientemente la Sala Constitucional del TSJ<sup>7</sup>, sentó:

Toda vez que en presente caso, se evidencia que atenta contra el debido proceso, el derecho a la defensa e imposibilita el control de su legalidad, en ausencia de una decisión ajustada y encuadrada en el ámbito de la legalidad (vid. Decisión N° 1132/2013 dictada por esta Sala, y la sentencia N° 0844/2006 proferida por la Sala de Casación Social); y al contenido en la decisión N° 1952/2011 proferida por esta Sala, el cual estableció que la aceptación del pago de las prestaciones sociales, por parte de los trabajadores que gocen de estabilidad absoluta, no se reputa como el reconocimiento de la finalización de la relación laboral, y así se decide. (Destacado nuestro).

### **3. Estabilidad relativa y estabilidad absoluta**

Ahora bien, cuando nos referíamos a la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta<sup>8</sup>, estábamos considerando dos tipos de protección para el trabajador.

La estabilidad relativa –impropia o durabilidad– era la protección común para los trabajadores y la estabilidad absoluta –propia o perdurabilidad– era la excepcional, concedida por razones personales del trabajador (fuero por maternidad y paternidad, suspensión de la relación de trabajo, discusión de contrato colectivo, conflicto con el patrono, miembro de junta directiva de un sindicato en cargo

amparado por inamovilidad, pero ahora, por razones de orden legal, se ha decretado una inamovilidad de protección de la generalidad de los trabajadores, con excepción de los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, trabajadores de temporada u ocasionales y los funcionarios públicos; éstos se regirán por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública.

De esta manera, prácticamente ha desaparecido la estabilidad relativa y no es posible para el patrono individualmente dar por terminada una relación laboral pagando u ofreciendo el pago de las prestaciones sociales. De hecho y de derecho se han establecido formas que deben llenarse o cumplirse cuando se pretende la finalización de la relación de trabajo por parte del patrono.

Independientemente que el patrono disponga de los hechos que le apoyan para poner fin unilateralmente, de manera justificada, al vínculo de trabajo, existe un tercero imparcial – Inspectoría del Trabajo– que es el órgano facultado para pronunciarse sobre la gravedad o consideración del hecho atribuido al trabajador y serle aplicable la consecuencia directa del despido (Artículo 79 LOTTT).

---

<sup>7</sup> Expediente N° 17-1012, Sentencia 0505, de fecha 09 de agosto de 2022.

<sup>8</sup> Véase. García Vara, Juan. Estabilidad Laboral en Venezuela. Editorial Pierre Tapia. Segunda edición, pp. 31 y ss. Caracas 1996

#### **4. La inamovilidad del trabajador no cede o cesa por recibir éste el pago de las prestaciones sociales. Doctrina del Tribunal Supremo de Justicia en estos casos**

La doctrina sentada por el TSJ es que la presentación de un recibo de prestaciones sociales no pone fin a la relación de trabajo cuando la terminación surge de una comunicación del trabajador que le fue presentada por el patrono para su firma en blanco, y luego proceder al llenado en los términos beneficiosos para el patrono; esta forma excluye la voluntariedad del trabajador, si no estampa su rúbrica al iniciar la relación no ingresa a la empresa o si no firma durante el transcurso de la respectiva relación, finaliza su actuación laboral.

#### **Conclusiones**

En definitiva, para hacer el pago de prestaciones sociales al trabajador amparado por la inamovilidad decretada por el Ejecutivo Nacional, deben concurrir los extremos establecidos en el artículo 92 LOTTT, esto es: a) que ocurra el despido por parte del patrono; y b) que el laborante manifieste su voluntad de no interponer la solicitud de reenganche o reincorporación por ante el organismo administrativo del trabajo, pero, en nuestro criterio, el monto de las prestaciones sociales, más la indemnización correspondiente, deben ser revisadas, supervisadas por la Inspectoría del Trabajo correspondiente a fin de evitar que el trabajador sea sorprendido e incurra en error por desconocimiento de los derechos que tiene a su favor.



**UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA**

---



**GACETA  
LABORAL**

**Vol.28 N°2**

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en Agosto de 2022, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

[www.luz.edu.ve](http://www.luz.edu.ve)  
[www.serbi.luz.edu.ve](http://www.serbi.luz.edu.ve)  
[www.produccioncientificaluz.org](http://www.produccioncientificaluz.org)