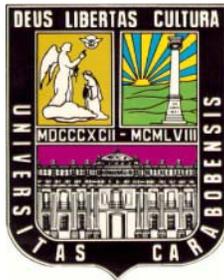


**LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA
LEGALIDAD DE LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE
INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO**



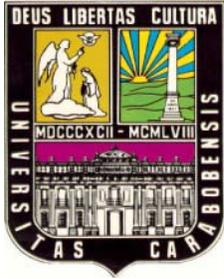
**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA
LEGALIDAD DE LOS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE
INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al
Grado de Magíster en Derecho del Trabajo

AUTOR: Jhonny Humberto Brito Paredes
C.I.: N° V-17.174.595
TUTOR: Roberto S. Chaviedo G.
C.I.: N° V-2.847.252

Valencia, Agosto de 2015



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA
LEGALIDAD DE LOS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE
INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al
Grado de Magíster en Derecho del Trabajo

AUTOR: Jhonny Humberto Brito Paredes

Valencia, Agosto de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la **"MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO"** de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: **"LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO"** presentado por **JHONNY HUMBERTO BRITO PAREDES**, titular de la cedula de identidad N° **17.174.595**, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de **"MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO"**, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

Aprobado

Apellidos y Nombres

JANIEL R. VICTOR GONZALEZ
WILFREDO GONZALEZ SOSO
FUMERO DIAZ, OMAN

Firma

[Handwritten signature]

Valencia, Diciembre 2016



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



AVAL DEL TUTOR

Quien suscribe, Dr. Roberto Chaviedo en mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: **LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO**, presentado por el abogado: **JHONNY HUMBERTO BRITO PAREDES**, titular de la cédula de identidad **Nº V-17.174.595**, para optar al título de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación pública por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Valencia, a los quince (15) días del mes de Febrero de dos mil dieciséis (2016).

Dr. Roberto Chaviedo

C.I. Nº V-2.847.252



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Quien suscribe, Dr. Roberto Chaviedo en mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: **LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO**, presentado por el abogado: **JHONNY HUMBERTO BRITO PAREDES**, titular de la cédula de identidad **Nº V-17.174.595**, para optar al título de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, considero que el mencionado trabajo pertenece a la línea de investigación: Prestaciones Sociales. Salarios y Condiciones de Trabajo que dirige excelentemente el Dr. Napoleón Goizueta

En la ciudad de Valencia, a los quince (15) días del mes de Febrero de dos mil dieciséis (2016).

Dr. Roberto Chaviedo

C.I. Nº V-2.847.252



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAGÍSTER EN DERECHO DEL TRABAJO**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

**LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA
LEGALIDAD DE LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE
INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO**

TUTOR: Roberto Segundo Chaviedo Gómez

Aprobado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa Maestría en Derecho del Trabajo

Roberto Segundo Chaviedo Gómez
C.I. N° V-2.847.252

Valencia, Agosto, 2015

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA ELABORACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA LEGALIDAD DE LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORIAS DEL TRABAJO

Autor: Jhonny Humberto Brito Paredes

Programa: Maestría en Derecho del Trabajo

Tutor: Dr. Roberto Chaviedo

Tutor: Dr. Roberto Chaviedo

Autor: Jhonny Humberto Brito Paredes

ACTIVIDADES	Oct-15				Nov-15				Dic-15				Ene-16				Feb-16				
Elaboración del Capítulo II	■	■	■	■																	
Elaboración del Capítulo III- IV					■	■	■	■													
Revisión de los Capítulos I-II-III- IV									■	■											
Revisión de Bibliografía										■	■										
Elaboración de Conclusiones													■	■							
Revisión de Trabajo de Grado														■	■						
Corrección de Trabajo de Grado																■	■				
Consignación de Trabajo de Grado																		■	■		

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme alcanzar esta meta

A mi Mamá y a mi Papá, gracias de verdad padres, este triunfo alcanzado también es de ustedes, pilares fundamentales en mi vida, quienes con mucho esfuerzo y tesón han impulsado el ser humano que hoy día soy, por sus excelentes consejos de padres deseosos de ver en mi un excelente profesional, de invaluable principios y firmes criterios. Los amo con todo mi corazón.

A mi hermano Jean Carlos, que con entusiasmo y amor me ha acompañado en todo momento, es el mejor regalo que mis padres han podido darme, gracias hermano, no sabes cuánto te amo. También dedicado a mi hermosa sobrina- ahijada Isabella, que tanto amo y que vino al mundo a llenar mi vida de amor y felicidad, a ti va dedicada mi trabajo de grado chiquita.

A mi espectacular y amada Yulimar, mujer de mi vida, luchadora, responsable, estudiosa, ejemplo de mujer, mi compañera, mi amiga, mi esposa, mi novia, mi todo, mujer que pacientemente me ha ayudado no solo en mi vida profesional, laboral y familiar, también me ha acompañado en momentos difíciles, los cuales bajo sabios y certeros consejos ha sabido sosegar mis tristezas. Te amo princesa, este trabajo también va dedicado a ti con mucho amor.

A mis Abuelos Matilde y Humberto, quienes día a día han tatuado innúmeros valores en mí, deseosos que alcanzare con mucha constancia y dedicación las metas trazadas, así mismo a mis abuelos Julio y mami Celia, quienes ya no están en el mundo terrenal pero si los llevo en mi corazón por siempre, a quienes le agradezco mucho por tanto amor y cariño brindado, los amo abuelos, gracias por tanto



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**LA TENDENCIA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL CONTROL DE LA
LEGALIDAD DE LAS PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS DE
INAMOVILIDAD DICTADAS POR LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO**

AUTOR: Jhonny H. Brito P.
TUTOR: Roberto Chaviedo
FECHA: 2015

RESUMEN

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagra el derecho al acceso a la justicia, redimensionando el proceso como instrumento de la justicia, ya que éste se constituye en la vía para dilucidar las controversias, ofreciendo a las partes igualdad de oportunidades para la defensa de sus posiciones. El problema se plantea cuando habiéndose consagrado legalmente en el 2010, la inclusión de la competencia de las acciones de nulidad contra las Providencias Administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo a la jurisdicción contencioso administrativa estatal, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia declaró la desaplicación de la norma y atribuyó esa competencia a los Tribunales Laborales. Decisión judicial de la cual emerge una suerte de doble procedimiento en la jurisdicción laboral, porque el Juez Laboral en estas acciones debe aplicar el procedimiento de nulidad contencioso administrativo, y no el proceso laboral. Aplicando la modalidad de la investigación jurídico-dogmática, y mediante el análisis de los instrumentos legales y jurisprudenciales que regulan la materia, se logró identificar la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo, porque su contenido y alcance está inmerso en los parámetros de la nueva corriente del contencioso laboral. Concluyéndose que los criterios sostenidos en los antecedentes jurisprudenciales analizados si bien se sustentaron, en cada oportunidad, sobre las bases de la dinámica social, sin embargo, no parecen reflejar posiciones definitivas sobre el punto, lo que avizora rasgos de inseguridad jurídica; derivado de ello, se recomienda la creación de la jurisdicción contencioso administrativa laboral.

Palabras Clave: Providencias Administrativas, Estabilidad Laboral, Control de la Legalidad



**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA
UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF LEGAL AND POLITICAL SCIENCES
POSTGRADUATE ADDRESS
MASTERS IN LABOR LAW**

**THE JURISPRUDENTIAL TRENDS ON THE LEGALITY CONTROL OF THE
ADMINISTRATIVE PROVISIONS OF INAMOVILITY DICTATED BY THE
LABOR INSPECTORIES**

AUTOR: Jhonny H. Brito P.
TUTOR: Roberto Chaviedo
FECHA: 2015

SUMMARY

The Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999) enshrines the right to access to justice, re-dimensioning the process as an instrument of justice, since it constitutes the way to elucidate disputes, offering the parties equal opportunities For the defense of their positions. The problem arises when having been legally enshrined in 2010, the inclusion of the jurisdiction of actions for nullity against Administrative Provisions issued by the Labor Inspectories to the state administrative court, the jurisprudence of the Supreme Court of Justice declared the disappearance of The norm and attributed this competence to the Labor Courts. Judicial decision of which a sort of double procedure in the labor jurisdiction emerges, because the Labor Judge in these actions must apply the administrative contentious nullity procedure, and not the labor process. Applying the legal-dogmatic research modality, and by analyzing the legal and jurisprudential instruments that regulate the subject, it was possible to identify the jurisprudential tendency on the control of the legality of the administrative acts of immobility dictated by the Labor Inspectorates, Because its content and scope is immersed in the parameters of the new labor dispute stream. Concluding that the criteria supported by the jurisprudential antecedents analyzed, although they were based, on each occasion, on the basis of the social dynamics, however, do not seem to reflect definitive positions on the point, what brings about traits of legal insecurity; As a result, it is recommended to create the contentious labor administrative jurisdiction.

Keywords: Administrative Provisions, Labor Stability, Legality Control

ÍNDICE GENERAL

	pp.
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
VEREDICTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	05
Objetivos de la Investigación.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	12
Justificación de la Investigación.....	12
Alcance de la Investigación	14
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	17
Bases Teóricas.....	24
Teorías del Iuspositivismo y del Iusnaturalismo.....	26
Interpretación de la Ley Laboral.....	27
El Principio Pro Actione.....	29
Procedimiento de Reenganche y Restitución de Derechos Laborales.....	30
Supuestos Sustantivos Básicos de la Relación Laboral.....	30
Estabilidad como Elemento de la Relación Laboral.....	34
Terminación de la Relación de Trabajo.....	36
Calificación del Despido.....	38
Procedimiento para el Reenganche y Restitución de Derechos.....	39
Referentes Teóricos de la Doctrina Jurisprudencial Venezolana.	45
1. Sentencia Caso: Corporación Bamundi, C.A., 13 de febrero de 1992.....	46
2. Sentencia N° 1318. Caso: Nicolás Alcalá Ruiz. 2 de agosto de 2001.....	47

	pp.
3. Sentencia N° 2862. Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui. 20-11-2002.....	50
Procedimiento de Nulidad de las Providencias Laborales.....	53
Criterios: Disidente y Concurrente.....	62
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza de la Investigación.....	66
Método de la Investigación.....	69
Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de la Información.....	70
Estrategia Metodológica.....	74
1. Arqueo Bibliográfico.....	74
2. Organización y Catalogación de la Información.....	75
3. Análisis de la Información.....	75
4. Redacción del Cuerpo del Trabajo.....	75
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones.....	83
Recomendaciones.....	86
LISTA DE REFERENCIAS	88

ÍNDICE DE CUADROS

	pp.
Cuadro 1.	
Referencias Jurisprudenciales Abordadas en la Investigación.....	70

INTRODUCCIÓN

Para cumplir las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en las cuales se identifica al Estado venezolano como un Estado Social de Derecho y Justicia, en Venezuela, los órganos públicos en el ejercicio de las diferentes funciones, se encuentran compelidos a alcanzar la armonía entre las clases sociales, impidiendo que la clase dominante por tener el poder económico, político o cultural, atropelle y someta a otras clases o grupos sociales, imposibilitándoles su desarrollo llevándolas a la pobreza y a la ignorancia; esto es, reduciéndola a la categoría de explotados naturales y sin posibilidad de remediar su situación.

Los venezolanos en el desarrollo de sus actividades particulares establecen relaciones con el Estado y dentro de esas relaciones se dictan actos de diversa naturaleza, por ejemplo, actos administrativos laborales dictados por las Inspectorías del Trabajo; y esas actuaciones se cumplen de acuerdo a la competencia legalmente asignada.

El problema se presenta en el ámbito administrativo laboral, en cuanto al procedimiento que se debe cumplir para alcanzar la ejecución de los actos administrativos, especialmente, el trámite pautado para aquellos actos de contenido declarativo que son dictados por las Inspectorías del Trabajo, pues de allí va a depender que el trabajador beneficiado con una decisión administrativa alcance efectivamente la protección o el derecho que le ha sido reconocido, sin desconocer el derecho a accionar que corresponde al patrono obligado al cumplimiento de la orden, cuando éste último considere que la misma vulnera sus intereses particulares, pudiendo optar por ejercer la acción de nulidad contra la Providencia Administrativa dictada en su contra.

Ahora bien, la realidad forense viene reflejando que no siempre la tutela administrativa alcanzada puede materializarse, pocos son los casos en los cuales los patronos o empleadores cumplen las decisiones de las autoridades administrativas laborales; en la mayoría se observa la resistencia al cumplimiento debiendo imponerse sanciones de multa ante el desacato. Pero, los actos sancionatorios impuestos a los patronos por las Inspectorías del Trabajo no resuelven el problema de fondo que es el del trabajador, quien no ve satisfecha sus pretensiones con las sanciones de multa contra su patrono, porque la renuencia de éste a cumplir la orden administrativa de reenganche se mantiene.

Bajo las anteriores premisas se han derivado diversos análisis según los cuales se atribuyó la competencia primero a los Tribunales Laborales, luego a los juzgados con competencia contencioso administrativa, y, a partir del año 2010, se asignó a los Jueces de Primera Instancia de Juicio con competencia Laboral; por lo cual, pareciera, en principio, que se vulnera la norma contenida en el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y a su vez el precepto de este mismo orden constitucional de ser juzgado por el juez natural.

Es así como el cuestionamiento surge ante la asignación de competencia por vía jurisprudencial mediante Sentencia N° 955 dictada por la Sala Constitucional, en fecha 23 de septiembre de 2010, en el caso: Bernardo Santeliz Torres y otros, según la cual los Jueces de Primera Instancia de Juicio con competencia Laboral, están facultados para conocer las acciones de nulidad contra los actos dictados por las Inspectorías del Trabajo, y tramitarlas de acuerdo al procedimiento contencioso administrativo de nulidad establecido en la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010) y no el previsto en la Ley Orgánica Procesal del

Trabajo (2002). En consecuencia el estudio que se presenta contiene el análisis de la competencia en la acción nulidad de las Providencias Administrativas laborales a partir del 2010, atendiendo el criterio jurisprudencial de la Sala Constitucional dictado en la aludida Sentencia N° 955, la cual, por su carácter vinculante fue publicada en la Gaceta Oficial N° 39.608, de fecha 03 de febrero de 2011.

Para alcanzar el objetivo general cual es analizar la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo, se diseñaron los siguientes objetivos específicos: (a) examinar las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales que se aplica a partir del 2012; (b) identificar los referentes teóricos de la doctrina jurisprudencial venezolana sobre las características del procedimiento de ejecución de las Providencias Administrativas de reenganche; (c) reseñar la competencia en la acción nulidad de las Providencias Administrativas laborales a partir del 2010 según el criterio jurisprudencial.

Necesario es señalar, que esta investigación representa un aporte significativo por su relevancia, actualidad, novedad y vigencia en el ámbito del Derecho Procesal Laboral, lo que beneficia a abogados y jueces con competencia en la materia.

En la realización del estudio, el enfoque metodológico se ajustó al tipo documental, en tal virtud, se cumplió un exhaustivo análisis de la doctrina, la ley y la jurisprudencia, utilizando para ello el método deductivo y como técnicas de recopilación de la información, la revisión documental y el resumen. En definitiva, el trabajo quedó estructurado, siguiendo la modalidad capitular en las secciones discriminadas como sigue:

- Capítulo I representado por el problema en el cual se incluyó el planteamiento, el diseño de los objetivos de la investigación, su justificación, importancia, delimitación y alcance.

- Capítulo II corresponde al marco teórico referencial en el que se incorporaron los antecedentes de la investigación, seleccionados bajo criterios de pertinencia; contiene además las bases teóricas y legales que permitieron desarrollar los objetivos diseñados para abordarlos aplicando el análisis documental dentro del temático objeto de estudio; de esta manera se incluyeron los aspectos conceptuales y los fundamentos legales adecuados.

- Capítulo III reseña el marco metodológico seleccionado para la realización de las tareas de indagación; en él se precisa el tipo de investigación, el método utilizado, las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, y se expresan las fases del procedimiento para la realización de la investigación.

- Capítulo IV aborda el análisis reflexivo derivado de la interpretación de la información obtenida, que permitió sustentar las conclusiones y recomendaciones propuestas como resultado final del estudio, acompañando los datos de las fuentes consultadas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los venezolanos en el desarrollo de sus actividades particulares establecen variadas relaciones con el Estado, dentro de esas relaciones se dictan actos de diversa naturaleza; y esas actuaciones se cumplen fundamentalmente de acuerdo a la competencia que tiene cada órgano público. Es así como en el ámbito de las relaciones laborales, el marco jurídico de las atribuciones asignadas a las Inspectorías del Trabajo tiene como base constitucional la calificación del Estado venezolano como un Estado Social de Derecho y Justicia.

De allí se asume, en primer término que el concepto de Estado de Derecho consiste en que el poder se ejerce únicamente a través de normas jurídicas, así se comprende que la ley regula toda la actividad Estatal y en particular la de la Administración Pública. En segundo lugar el concepto de Estado Social surge ante la desigualdad real, existente entre las clases y grupos sociales, que atenta contra la igualdad jurídica reconocida a los individuos en el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

De acuerdo con la premisa constitucional antes referida, el Estado debe tutelar a personas o grupos que en relación con otros se encuentran en estado de debilidad o minusvalía jurídica. Para lograr ese equilibrio, el Estado Social interviene no solo en el factor trabajo y seguridad social, protegiendo a

los asalariados ajenos al poder económico o político, sino que también tutela la salud, la vivienda, la educación y las relaciones económicas.

No obstante, la situación no es clara en el ámbito de los procedimientos administrativos que se cumplen en protección de las relaciones laborales; específicamente, con el procedimiento destinado a alcanzar la ejecución de los actos administrativos y en concreto, aquellos actos de contenido declarativo que son dictados por los órganos públicos laborales, como son las Inspectorías del Trabajo, pues de ello va a depender que el trabajador beneficiado con una decisión administrativa de reenganche alcance efectivamente la protección o el derecho que le ha sido reconocido, sin desconocer el derecho a accionar que corresponde al patrono obligado al cumplimiento de la orden, cuando la misma vulnere sus intereses.

Al abordar la revisión de las sentencias dictadas por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, a partir del año 2000, se detectó un considerable número de causas en las cuales los accionantes en sus condiciones de trabajadores, solicitaron amparo por la trasgresión de su derecho a la inamovilidad laboral, en virtud de que sus empleadores no acataban las Providencias Administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo en las cuales se declaraban con lugar las solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos.

De tal manera que antes del año 2010, la realidad evidenció que no siempre la tutela administrativa alcanzada por ante las Inspectorías del Trabajo se lograba materializar; así se observó que en muy contados casos, los patronos o empleadores cumplieron las decisiones de reenganche de las autoridades administrativas laborales; por el contrario, en la mayoría de los procedimientos lo constante era la resistencia a cumplirlo debiendo

imponerse sanciones ante el desacato expresado. Es así como entre el 2000 y el 2010, la jurisprudencia venezolana del más alto Tribunal determinó que en las leyes laborales no se consagró un procedimiento especial ni específico para la ejecución de estas decisiones; así se evidenció en el cuerpo de las siguientes decisiones que fueron catalogadas para este estudio:

- Sentencia dictada en fecha 13 de febrero de 1992, por la Sala Político Administrativa de la antes Corte Suprema de Justicia, Caso: Corporación Bamundi, C.A.;
- Sentencia N° 1318 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 2 de agosto de 2001 en el Expediente N° 01-0213, Caso: Nicolás José Alcalá Ruiz.
- Sentencia N° 2862 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 20 de noviembre de 2002, en el Expediente N° 02-2241, Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui.

Las sentencias referidas establecieron varias soluciones judiciales que se dictaron sobre el asunto, e inclusive se llegó a estipular la vía del amparo constitucional como el medio procesal idóneo para alcanzar la ejecución de los actos administrativos contenidos en Providencias Administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo, en materia de reenganche y pago de salarios caídos. Sin embargo, la situación no estuvo clara, pues ocurrieron diversos cambios en los criterios jurisprudenciales que determinaron la orden de agotar el procedimiento de ejecución previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981) como ley marco o ley base que regula el actuar público.

En este punto es importante resaltar que el conocimiento de las acciones judiciales referidas al control de la legalidad de las providencias

administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo, hasta el año 2010 correspondió a la jurisdicción contencioso-administrativa establecida en el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), para la cual, de conformidad con este artículo se incorporó la orden de dictar una ley especial, tomando en cuenta la exigencia contenida en el artículo 26 *eiusdem* que consagra el derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos; a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

Sin embargo, en la realidad forense se plateó el cuestionamiento sobre si la ejecución de las decisiones administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo encontraba mayor efectividad en sede administrativa o en sede judicial. Toda esta problemática obligó a revisar las alternativas legales que tenía el trabajador, porque las existentes resultaron ser insuficientes para hacer real y efectivo el contenido de la decisión administrativa laboral; en consecuencia, no se materializaba al Estado venezolano como un Estado Social de Derecho y Justicia, tal y como lo postula la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Así las cosas, se observa que en Venezuela, si bien es cierto, se dictaron los ordenamientos jurídicos que regularon y regulan tanto las normas sustantivas como las procesales en materia laboral, ellos son: la Ley Orgánica del Trabajo (1997), la Ley Orgánica del Trabajo (2011), en la actualidad el Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002); en ninguna de ellas se estipuló la competencia expresa a algún tribunal de la República para conocer de la ejecución de los actos de las Inspectorías del Trabajo.

Ahora bien, como antes se señaló el referido artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece la regla general que regula la creación de la jurisdicción contencioso administrativa, como jurisdicción especial distinta de la jurisdicción ordinaria. Transcurridos diez años de la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el legislador nacional dio cumplimiento a la obligación consagrada en el dispositivo del antes citado artículo 259; y en el mes de diciembre de 2009, sancionó la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010), la cual entró en vigencia el 16 de junio de 2010 mediante su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.447, ordenándose su reimpresión por errores materiales, por lo que se publicó de nuevo el 22 de junio en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.451.

Pero en el caso específico de las decisiones de las Inspectorías del Trabajo, el legislador en la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010), en el numeral 3 del artículo 25, asignó a los Juzgados Superiores Estadales, la competencia para conocer de las demandas de nulidad contra los actos administrativos de efectos generales o particulares, dictados por las autoridades estadales o municipales de su jurisdicción: "... con excepción de las acciones de nulidad ejercidas contra las decisiones administrativas dictadas por la Administración del trabajo en materia de inamovilidad, con ocasión de una relación laboral regulada por la Ley Orgánica del Trabajo...".

En este contexto se observa, que el legislador estableció como regla de competencia que los Juzgados Superiores Estadales de la jurisdicción contencioso administrativa conocieran de las nulidades contra actos administrativos emanados de autoridades estadales y/o municipales; pero

también fijó como excepción a esa regla la competencia para tramitar y resolver las acciones de nulidad ejercidas contra las decisiones administrativas dictadas por la Administración del Trabajo en materia de inamovilidad. No obstante ello, tras la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010), se presentaron una serie de inquietudes respecto al contenido de los artículos 23 y 25 *eiusdem*, los cuales vienen a determinar la competencia para el conocimiento de las acciones relacionadas con Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo.

Bajo las premisas anteriores, el problema se plantea ante la aplicación de dos regímenes jurídicos, como son: primero la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010), y más recientemente el Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). En el caso del primer ordenamiento jurídico señalado, su entrada en vigencia provocó la intervención de la Sala Constitucional el 23 de septiembre de 2010, plasmada en la Sentencia N° 955 dictada en el Expediente N° 10-0612, en virtud de la cual se produjo un cambio de criterio en la doctrina de la Sala y se reformó, mediante una nueva interpretación, el antes citado dispositivo del numeral 3 del artículo 25 la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010).

Respecto al segundo ordenamiento jurídico se debe resaltar que en el artículo 425 del Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se consagra expresamente el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos, por ello resulta necesario determinar si en la norma citada se recoge el criterio jurisprudencial antes aludido, o si por el contrario se fijan

pautas distintas. De allí que desde el punto de vista procesal, la decisión judicial contenida en Sentencia N° 955 dictada el 23 septiembre de 2010, por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, aparenta haber establecido una suerte de doble procedimiento en la jurisdicción laboral, toda vez que el Juez laboral conoce en competencia de esas acciones de nulidad, pero debe aplicar el procedimiento previsto para otra jurisdicción como lo es la contenciosa administrativa, establecido en Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010).

En función a lo antes expresado, el estudio se dirigió analizar la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo; por lo cual surgieron en el investigador las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales que se aplica a partir del 2012; ¿Cuáles son los referentes teóricos de la doctrina jurisprudencial venezolana sobre las características del procedimiento de ejecución de las providencias administrativas de reenganche; ¿A quién corresponde la competencia en la acción nulidad de las providencias administrativas laborales a partir del 2010, según los criterios jurisprudenciales y las estipulaciones legales sobre la materia?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de las providencias administrativas de inamovilidad dictadas por las Inspectorías del Trabajo.

Objetivos Específicos

- Examinar las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales que se aplica a partir del 2012.
- Identificar los referentes teóricos de la doctrina jurisprudencial venezolana sobre las características del procedimiento de ejecución de las providencias administrativas de reenganche.
- Reseñar la competencia en la acción nulidad de las providencias administrativas laborales a partir del 2010 según el criterio jurisprudencial.

Justificación de la Investigación

Una de las bases esenciales del proceso como instrumento para la realización de la justicia, de acuerdo a los términos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en cuanto al artículo 253, es que la justicia que imparten los órganos judiciales se alcanza mediante la aplicación de los procedimientos que determinen las leyes. Ahora bien, ante la entrada en vigencia de los más recientes regímenes legales, el estudio debió centrarse en el análisis de las pautas fijadas, pues de su correcta comprensión depende el éxito de las acciones judiciales que se intenten.

En este orden de ideas, la investigación que se presenta adquiere importancia desde el punto de vista jurídico porque dentro de las potestades públicas están inmersas dos áreas jurídicas fundamentales: una relacionada con el ejercicio de poderes especiales y la otra referida a la manifestación de

un derecho constitucional fundamental, como lo es el derecho a obtener, tanto en sede administrativa como judicial, una justicia realmente efectiva. En consecuencia, el tema objeto del presente estudio adquiere relevancia desde el punto de vista adjetivo porque su contenido y alcance está inmerso en los parámetros del Derecho Procesal Laboral.

De tal manera, resultó necesario conocer los criterios jurisprudenciales emitidos por el más alto Tribunal de la República sobre el tema, porque ello permitió, primero, identificar el procedimiento que han aplicado los jueces para resolver estos asuntos, y sobre todo explicar los aportes teóricos referentes a las características del procedimiento de ejecución de las Providencias Administrativas de reenganche consagrado por la jurisprudencia venezolana.

En segundo lugar, permitió describir las características del procedimiento que deben cumplir los jueces al respecto, teniendo en cuenta la vigencia del Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). De allí que desde el punto de vista procesal, resulta relevante el análisis de la decisión judicial contenida en Sentencia N° 955 dictada el 23 septiembre de 2010, por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

Es por ello, que el conocimiento investigado comprendió el estudio de las bases doctrinarias, constitucionales y legales que explican las garantías y derechos laborales; y, particularmente, la investigación tuvo como propósito analizar la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de las providencias administrativas de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo. En definitiva, los resultados alcanzados sirven de marco referencial tanto para los profesionales del derecho como para los administradores de

justicia, pero adicionalmente, aporta las herramientas necesarias para alcanzar la seguridad jurídica que requieren los ciudadanos.

Alcance de la Investigación

En el orden de ideas antes expuestas se evidencia que los aspectos de procedimiento en el ámbito jurídico adquieren especial relevancia fundamentalmente por el carácter científico de la disciplina; los que son tratados en esta investigación están inmersos dentro del contexto del Derecho Procesal Laboral. Por ello, la discusión respecto a las fortalezas o deficiencias del ámbito adjetivo o procedimental consagrado en el Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en la investigación que se presenta, se circunscribió al estudio y análisis de dos áreas en particular; una referida a los procesos contemplados en la ley para identificar los mecanismos de funcionamiento de las Inspectorías del Trabajo, en particular del procedimiento de calificación de despido; y la otra estuvo dirigida a describir en la jurisprudencia venezolana los parámetros de actuación anteriormente fijados respecto a la ejecución de las Providencias Administrativas dictadas en materia de reenganche.

En tal sentido, la investigación quedó delimitada en dos aspectos fundamentales: (a) al estudio de las bases adjetivas que determinan el marco de actuación de los órganos administrativos laborales venezolanos, y, (b) a la identificación de los presupuestos adjetivos propuestos por la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia y su concordancia con los postulados fijados en el Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Luego, la descripción de los fundamentos teóricos

permitió establecer un marco referencial entre los preceptos del régimen jurídico vigente y los fijados por la jurisprudencia. De manera tal que el interés del investigador estuvo dirigido a precisar los criterios doctrinales, legales y jurisprudenciales sostenidos particularmente por el Tribunal Supremo de Justicia, respecto al tema en estudio, a los fines de identificar los extremos fijados para delimitar la competencia de los órganos judiciales, lo que permitió conocer en este punto, las debilidades y deficiencias del régimen propuesto, las cuales sirvieron de sustento para formular las recomendaciones que se consideraron pertinentes.

Desde el punto de vista metodológico, a través de la investigación de tipo documental realizada, se desarrollaron los aspectos teóricos y legales del marco de actuación de los órganos administrativos laborales venezolanos, con énfasis en la normativa legal vigente; tomando en cuenta las leyes relacionadas con el tema, así como los textos que abordan el estudio de los presupuestos adjetivos propuestos por la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Como complemento, se llevó a cabo la revisión de los instrumentos legales vinculados con el objeto de estudio con la finalidad de obtener una visión sobre las experiencias que han cumplido en los órganos judiciales.

La fuente principal de la investigación realizada fue la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, por ello, las alternativas que ofreció la informática y la aplicación de estas herramientas, permitieron que los costos de la investigación se redujeran al valor de los mecanismos de almacenamiento para el archivo de la información jurisprudencial desde el año 2000 hasta el 2014 (Pen Drive, CD); y al costo de la inversión en la utilización del servicio de Internet respecto a la recopilación de las jurisprudencias dictadas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

De acuerdo a las reglas de investigación, a través del marco teórico se integra el conocimiento recabado con el método y objeto de estudio; de esta manera, el conjunto de proposiciones lógicamente articuladas que tienen como fin la explicación y predicción de las conductas en un área determinada del fenómeno analizado, va a permitir el establecimiento del ámbito en el que se desarrollaron las actividades investigativas.

La perspectiva antes señalada indica que resulta necesario incluir en el cuerpo del trabajo la información proveniente de los antecedentes producidos por otras investigaciones relacionadas con el tema objeto de estudio así como describir el marco de los aspectos conceptuales que sustentan el análisis objeto de estudio. Asimismo, se deben incorporar las bases teóricas que tienen por objeto asegurar la comprensión del problema planteado y sustentar cada uno de los lineamientos de la investigación, ello, sobre la base de parámetros aceptados y confirmados en otras investigaciones.

Por otra parte, según los especialistas, las bases teóricas amplían la descripción del problema, integrando la información aportada por la teoría con los resultados de la investigación y estableciendo sus relaciones mutuas. En este orden de ideas afirma Tamayo (2007:90), que el marco teórico:

(...) es la parte de la investigación donde se expone el fundamento teórico y la definición de conceptos (antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos, supuestos implícitos, variables) con el propósito de que se conozca y

comprenda el qué del contenido y sentido general de la investigación.

La anterior versión confirma la necesidad de contar con un contexto teórico que permita conocer las principales definiciones vinculadas al tema que se está investigando y de esta manera tener un punto de partida con bases fundamentadas. En este orden de ideas se precisan los antecedentes seleccionados, las referencias conceptuales relacionadas con el tema, así como los criterios doctrinales, legales y jurisprudenciales referidos a los aspectos tratados.

Antecedentes de la Investigación

Para Tamayo (2007:146), en una investigación se deben precisar, en primer término, los antecedentes porque de acuerdo al autor: "...en los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación...". Es así como en el proceso de determinación del tratamiento científico de un objeto, se deben buscar otras investigaciones que tengan relación directa con el mismo, de forma tal que se establezca la profundidad científica respecto del asunto en el marco del Derecho Laboral y del Derecho Procesal Laboral.

De manera tal que con los antecedentes de la investigación se trata de elaborar una sinopsis de las investigaciones relacionadas con el problema formulado, tomando de ellas los aspectos no discutidos que pueden conducir el estudio, así como las aseveraciones que sean útiles para resolver las interrogantes expresadas. En todo caso, el trabajo se debe sustentar en conocimientos teóricos que provienen de investigaciones anteriores ya

presentadas, formando así la base o antecedentes de la presente investigación. En este orden de ideas, el investigador tomó en consideración la información aportada por los antecedentes seleccionados. Por ello, a continuación se describen los aspectos relevantes de los trabajos catalogados que apoyan la presente investigación, destacándose cinco (05) estudios que con direcciones variadas, abordaron tópicos referidos a la temática de la inamovilidad laboral que ofrecieron aportes sustanciales.

En este orden se seleccionó a Navarro (2015), quien con su investigación titulada: “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”, presentado para optar al Título de Magister en la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo; se planteó 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 seleccionada adoptó el tipo descriptivo y estuvo basada en un estudio documental, por lo cual, la autora utilizó los distintos doctrinarios que estudiaron el tema de la estabilidad laboral tanto desde la perspectiva nacional como internacional. Después de realizar el análisis documental concluyó que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado Venezolano durante más de catorce años generando importantes repercusiones en el sector empresarial debido a la protección (a su criterio) exagerada que se brinda al trabajador en materia laboral. En este complejo tema, la autora recomienda al Estado venezolano servirse como mediador para solventar la profunda crisis que en este sentido sufren los

actores laborales en Venezuela, en aras de trabajar conjuntamente con ellos para lograr el verdadero proceso social del trabajo.

Las teorías analizadas y sobre todo la argumentación expuesta en el trabajo escogido aportan a la presente investigación criterios importantes para ubicar al Estado, más allá de las responsabilidades de proteger al trabajador dirigiéndolo a servir como punto de unión con el patrono, es decir, como un verdadero mediador en esta materia; dibujando a los empresarios en el rol de determinar y fijar metas dentro de sus organizaciones que permitan al trabajador identificarse con la empresa para la consecución de sus fines.

En la misma temática pero desde otra óptica se ubicó el trabajo de Gamboa (2011), titulado: “Carácter Excepcional y Transitorio de la Inamovilidad Especial Vigente en Venezuela”, presentado para optar al título de Magíster en Derecho Laboral de la Universidad Bicentenario de Aragua, en el cual el autor refiere la vigencia de la inamovilidad laboral especial, iniciada desde el 28 de abril de 2002, cuando el Poder Ejecutivo Nacional decidió incluir esta medida de protección laboral en el Decreto de aumento salarial acordado en esa misma fecha, para impedir despidos masivos injustificados producto de ese incremento.

Destaca el autor en comentario que esa medida de inamovilidad ha sido prorrogada a través de sucesivos Decretos, de manera ininterrumpida hasta el 31 de diciembre de 2011, argumentado que el hecho de que esta medida de protección de la relación de trabajo se haya prolongado por más de nueve (9) años motivó y obligó a investigar su carácter excepcional y transitorio. En este sentido, la investigación catalogada se sustenta en normas constitucionales, legales, decretos y reglamentos relacionados o conexos con

la inamovilidad laboral especial. Por lo cual el interés del investigador fue determinar si existe excepcionalidad y transitoriedad en una medida especial que se mantiene vigente mediante prórrogas que superan con creces el periodo inicial de sesenta (60) días.

La investigación se inscribe en las teorías jurídicas del positivismo y del iusnaturalismo y la metodología aplicada fue de modalidad documental jurídica dogmática, con un nivel analítico y descriptivo; concluyendo que la inamovilidad laboral especial vigente ha perdido el carácter excepcional y transitorio, sustituyendo a la estabilidad relativa como régimen de estabilidad laboral.

Los referentes doctrinarios y legales aportados por el trabajo elegido ofrecen al presente notas comunes en cuanto al estudio y análisis de las bases legales aplicadas desde el año 2002; así como la descripción de las pautas de cada uno de los Decretos dictados durante nueve años. En efecto, siendo el desempleo un problema de carácter estructural, no puede ser atacado eficazmente con medidas transitorias y excepcionales, como la inamovilidad laboral especial, y menos aún, a través de prórrogas excesivas de esta medida, que pretenden desplazar por decreto el régimen de estabilidad laboral relativa establecido en la hoy derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997) y en la vigente Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Seguidamente se reseña a Azavache (2010), quien realizó una investigación titulada: "Inamovilidad Laboral como Medida Protectora de la Relación de Trabajo en Venezuela", para optar al título de Magíster en Derecho Laboral de la Universidad Bicentenario de Aragua. Este trabajo final de investigación estableció como objeto principal la inamovilidad laboral especial como medida protectora de la relación de trabajo en Venezuela. Se

diseñó siguiendo el proceso lógico y metodológico, además se planteó un estudio documental, mediante el análisis de los textos legales, la doctrina y la jurisprudencia patria. Asimismo, el estudio tuvo un carácter dogmático jurídico, pues se pretendió resolver la problemática jurídica planteada, a través del análisis de la normativa legal que regula la inamovilidad laboral especial como medida protectora de la relación de trabajo.

Por lo tanto, el estudio del problema requirió del examen sistemático de la información contenida en los documentos legales, doctrinales y jurisprudenciales que definen los elementos esenciales de la inamovilidad laboral especial como medida protectora de la relación de trabajo. La referida investigación se realizó con un nivel descriptivo, pues se observaron, analizaron y detallaron los factores que inciden en la aplicabilidad de la inamovilidad laboral especial. De allí, que se buscó caracterizar esta medida protectora como situación jurídica, indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores, que permitan precisar su eficacia como proceso fundamental para el desarrollo del país.

Esta investigación representó un aporte significativo como antecedente para el presente estudio, por cuanto se analizó de manera sistemática la vigente inamovilidad laboral especial, con base en teorías, legislación y jurisprudencia, para llegar a conclusiones que se encuentran relacionadas directamente con el objeto del presente estudio, toda vez que se establece que esta medida no propicia nuevas formas para obtener, mantener y retener el empleo, no contribuye a disminuir la tasa de desempleo, ni propicia la creación de nuevos empleos que garanticen la solución de las necesidades de la población. Por el contrario, incide negativamente en la contratación de personal, pues, el sector empresarial evita contratar nuevo personal, porque no puede prescindir de sus servicios libremente.

Igualmente se seleccionó a Wettel (2010) en el Trabajo de Grado titulado “El Fuero Sindical en Venezuela”, presentado para optar al título de Magister en Derecho del Trabajo, de la Universidad de Carabobo, según el cual hace referencia al caso venezolano, en materia de inamovilidad sindical. El autor menciona que su investigación tuvo como objetivo general determinar si el fuero sindical en Venezuela, fue una garantía efectiva que otorgaba la hoy derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997) a aquellos trabajadores de una empresa que defienden el derecho de los demás, en consecución de mejores beneficios para todos. Es además una investigación de tipo documental que guarda estrecha relación con la investigación que aquí se desarrolla por cuanto trata un tipo de inamovilidad especial como es la concedida a los miembros directivos de los sindicatos.

En este aspecto el autor expone que en Venezuela, la Ley del Trabajo de 1936 fue la primera disposición jurídica que hizo referencia a los sindicatos para denominar a todas esas asociaciones que tuvieron por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales y que se presentan como los primeros defensores de los trabajadores. En este, sentido, sostuvo que la protección al Fuero Sindical, constituye uno de los mecanismos de tutela de la libertad sindical, concretado en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o miembros de sindicatos en formación, así como traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical. Es así como se observa que estas perspectivas surgen como aspecto inseparable del derecho de asociación sindical, tratando de enfrentar la vulnerabilidad que ofrecen las organizaciones de trabajadores.

El autor reconoce en ese instrumento el derecho de elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acciones. Agregando que las autoridades públicas deben

abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Lo más interesante del trabajo seleccionado es la reflexión que se hace sobre esa protección de los representantes del personal o de los consejos de empresa que origina una derogación del poder unilateral del empresario de disolver el contrato a consecuencia de la existencia de la inamovilidad laboral como una política del Estado desde hace ya más de catorce años. Es por todas estas exposiciones que el trabajo de grado presentado por el precitado autor resulta relevante para esta investigación, ya que describe y abarca verdaderos antecedentes para el estudio de la inamovilidad laboral en el país.

Por su parte, Marcano (2010) en su trabajo de grado titulado: “El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda”, presentado para obtener el título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos de la Unidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA), realiza una investigación que tiene por objetivo general realizar un estudio preciso sobre el clima organizacional como factor clave para el desenvolvimiento de las políticas de una empresa.

Ahora bien, este trabajo de tipo documental se considera un antecedente importante a esta investigación por cuanto la autora plasma un estudio bastante preciso de las variaciones que existen en el mercado laboral y de la necesidad de que la organización se adecue a ellas para subsistir. De estas medidas de cambio resalta la política de inamovilidad laboral que ha estado en el mercado laboral durante más de catorce años. De igual forma, la autora describe de forma cierta como afectan estos factores a un trabajador, entre ellos el saber que los patronos acostumbran a despedirlos

de forma desmedida sin aplicar ni siquiera los procedimientos legalmente establecidos para el despido justificado que permiten por lo menos ejercer el derecho a la defensa.

Aparece importante el aporte de la autora con respecto a la necesidad de que desaparezcan estos indicios que permiten que el trabajador se sienta inseguro dentro de su trabajo y que al final, afectan la actividad productiva de la empresa. Importa este análisis porque permite delimitar los efectos de las políticas de despido injustificado por parte del patrono al trabajador.

En definitiva, todos estos antecedentes ayudan a determinar que los despidos injustificados son un problema de índole mundial y que la lucha de los trabajadores continúa para conseguir estabilidad en el trabajo mientras que la contraparte, es decir, el patrono o empleador sigue inmerso también en este conflicto, buscando determinar el paradero en el asunto. Importa además que, de las legislaciones estudiadas no aparezcan los rasgos característicos de la nacional, por lo que puede decirse que, por lo menos en Venezuela se ha creado un precedente en materia de estabilidad del trabajador, que permite situar al Estado en un ámbito de protección de los asalariados casi incomparable en el resto del mundo.

Bases Teóricas

Para los especialistas, entre ellos Acevedo (1996:139), las bases teóricas en toda investigación representan: "...un conjunto de proposiciones teóricas interrelacionadas, que fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema en estudio y lo sitúan dentro de un área específica o determinada del conocimiento....". En atención a la definición anterior, se infiere que no basta con la sola finalidad de alcanzar la

comprensión del fenómeno estudiado, la naturaleza de su comportamiento y su desarrollo en el ámbito social, sino que es necesario lograr inducir al lector de manera eficaz hacia la comprensión del tema abordado; por ello, es imperioso exponer de forma coherente el enfoque teórico de la investigación.

En definitiva, de acuerdo a la modalidad de la investigación documental aplicada, la organización del material catalogado se presenta bajo títulos descriptivos que contienen el análisis y la interpretación de cada punto tratado; partiendo de las bases generales de sustento constitucional hasta alcanzar los fundamentos legales específicos.

En este orden, el estudio se inició con la breve inclusión de las teorías de entrada que fundamentan el estudio, las cuales sirvieron de premisas para direccionar el tema al examen descriptivo de los aspectos generales que tienen su apoyo en las disposiciones legales que rigen la materia, por ello, se realizó el examen de las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos, previsto en el Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Paralelamente, se estableció su correspondencia con las directrices fijadas constitucional y legalmente, a través de los referentes jurisprudenciales relativos al procedimiento previsto para la ejecución de las órdenes administrativas de reenganche dictadas por las Inspectorías del Trabajo.

Finalmente, se procedió a establecer las garantías constitucionales que resguardan el ejercicio del derecho a la defensa en esos procedimientos, especialmente direccionado al análisis del criterio jurisprudencial sobre la

competencia de la jurisdicción laboral para conocer y tramitar el recurso contencioso-administrativo de nulidad, cuyo propósito es revisar la legalidad de las Providencias Administrativas de inamovilidad dictadas por las Inspectorías del Trabajo.

Teorías del Iuspositivismo y del Iusnaturalismo

El Derecho Positivo o Iuspositivismo es el conjunto de normas jurídicas escritas, vigentes en un ámbito territorial determinado, que abarca toda la creación jurídica del Estado, y descansa en la Teoría del Normativismo elaborada por Hans Kelsen en el siglo XX, quien estructuró al derecho según una jerarquía de normas. Al respecto, Eckstein, citado por Cabanellas (2006:375), señala que: "...el Positivismo es el estudio de la legislación positiva en una interpretación filosófica, que tiende a determinar la ley válida en cierto país y en tiempo cierto. Excluye toda ley superior como la natural...".

En este orden de ideas, se observa que el Derecho Positivo está basado en el Positivismo, corriente del pensamiento jurídico que considera al derecho como una creación del ser humano, al contrario del Iusnaturalismo o Derecho Natural, según el cual el derecho estaba en el mundo previamente, y el ser humano se limitaba meramente a descubrirlo y aplicarlo en todo el sentido de la palabra. El derecho natural es el conjunto de principios o valores superiores a los cuales se puede acceder a través de la capacidad humana, que prevalecen sobre el Derecho Positivo y son siempre válidos.

Para el Iusnaturalismo, existen dos derechos o dualismo jurídico: el derecho positivo y el derecho natural, mientras que para el Iuspositivismo existe un solo derecho, el derecho positivo, lo que también se conoce como Monismo Jurídico.

Interpretación de la Ley Laboral

Otro aspecto a destacar es la Hermenéutica Jurídica, porque las normas del Derecho Positivo deben interpretarse y aplicarse de acuerdo con su sentido y alcance. Es necesario precisar entonces en que consiste el proceso de interpretación de la norma, siendo de relevancia la definición de Alfonso-Guzmán (2008:16), quien señala: "...Interpretar es descubrir el correcto sentido de una norma, con objeto de determinar su alcance en cuanto a las relaciones jurídicas que ella comprende...". Es así como se comprende que toda norma jurídica, de carácter legal o de derecho consuetudinario, debe ser interpretada previamente a su aplicación, bien sea su contenido evidente, por ser clara su redacción e indudable su sentido, bien sea éste oscuro y dudoso.

De allí pues, que en Venezuela los criterios a seguir por el intérprete son los que se emplean según el artículo 4 del Código Civil (1982), vale decir: "...debe atribuírsele el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión de ellas entre sí, y la intención del legislador...". En este sentido, el proceso de interpretación de las normas de derecho para descubrir su sentido y alcance se debe realizar conforme a principios y reglas, que no varían cuando se trata de interpretar normas de carácter laboral, con la salvedad de la aplicación de principios propios del Derecho del Trabajo, como lo señala Osorio (1974:394), quien considera:

(...) Las normas interpretativas son las generales de aplicación a las demás ramas del derecho, con la sola diferencia de que cualquier duda que surja en la interpretación de un precepto de índole laboral, debe ser resuelta en pro del trabajador. Pero esa interpretación de la norma a favor del trabajador no es de implementación facultativa, sino que obligatoriamente, basado en el

principio pro operario, se debe leer, interpretar y aplicar la ley laboral de esa manera.

Así se plantea que en la interpretación de la norma laboral para descubrir la intención del legislador al sancionar el conjunto de reglas integrantes del sistema jurídico laboral, se deben aplicar los Principios Rectores estatuidos en el artículo 18 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad,
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.
8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

En resumen, es preciso tener en cuenta los Principios Rectores que condujeron a la promulgación de tal sistema jurídico integral, fundamentalmente:

1) El Principio de Favor, llamado también Principio Pro-operario, que concreta su finalidad en tres aplicaciones: a) en caso de conflicto de leyes, prevalecen las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento; b) en caso de conflicto de normas, ha de aplicarse la más favorable al trabajador; y c) en el supuesto de incerteza del juez entre dos declaraciones posibles derivadas de una misma norma, ha de preferir la interpretación que más beneficia al trabajador.

2) El Principio de la Irrenunciabilidad de las disposiciones de la legislación que favorezcan a los trabajadores.

El Principio Pro Actione

A los fines que interesan a la presente investigación, se hace referencia al Principio Pro Actione, esto es, a favor de la acción. Este principio constitucional ha sido objeto de un sistemático tratamiento por parte de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, entre ellas se citan la Sentencia N° 1.064 de fecha 19 de septiembre de 2000 y la Sentencia N° 96 dictada en el año 2005.

El resultado que se puede extraer de las señaladas decisiones judiciales que han considerado el tema, es que las condiciones y requisitos de acceso a la justicia no deben imposibilitar o frustrar injustificadamente el ejercicio de la acción judicial a través de la cual se deduce la pretensión, toda vez que el propio derecho a la tutela judicial efectiva garantiza la posibilidad

de ejercicio eficiente de los medios de defensa, así como una interpretación de los mecanismos procesales relativos a la admisibilidad que favorezca el acceso a los ciudadanos a los órganos de justicia.

Ahora bien, este principio se encuentra condicionado cuando se intenta un recurso administrativo, toda vez que el recurrente, para poder incoar la demanda judicial contencioso administrativa de nulidad, debe agotar la vía administrativa y esperar la respuesta expresa del recurso o de no producirse éste, el silencio administrativo negativo, de conformidad con lo que dispone el artículo 92 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981). En esta tónica se debe emprender el estudio del procedimiento administrativo de reenganche y restitución de derechos laborales.

Procedimiento de Reenganche y Restitución de Derechos Laborales

Para abordar la disertación sobre el primer objetivo específico de la investigación, cual es, examinar las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales que se aplica a partir del 2012, resulta necesario precisar algunos supuestos sustantivos básicos de la relación laboral, así como los que enmarcan el derecho a la estabilidad; lo que conduce a la descripción de las pautas legales establecidas para el trámite del Procedimiento Administrativo de la Calificación del Despido cuya decisión definitiva y positiva conlleva el reenganche y la restitución de los derechos laborales del trabajador reclamante.

Supuestos Sustantivos Básicos de la Relación Laboral

En Venezuela se ha incorporado la tesis de la relación laboral que está explícita en el artículo 53 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores

y las Trabajadoras (2012), según el cual se presume la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba, estatuyéndose que: "...Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral...".

Esta presunción que establece la ley puede ser desvirtuada mediante prueba en contrario, esto es, si se demuestra que el servicio personal prestado es objeto de un contrato de índole no laboral; por ello, la importancia de esta presunción se muestra en un doble orden de efectos jurídicos:

- Invierte la carga de la prueba dentro del proceso judicial laboral al eximir a la persona que invoca derechos derivados del contrato de trabajo de la carga de demostrar la existencia de éste. Bajo esta premisa es el patrono demandado quien debe probar que está vinculado con el demandante en razón de un nexo jurídico distinto al laboral.
- La presunción ofrece fundamento a la Teoría de la Simulación ya que la existencia del contrato de trabajo al ser elevada al rango de verdad legal, el legislador se declara opuesto, en principio, a toda forma jurídica convencional con que las partes pretendan regular una prestación personal de servicios.

No basta, entonces la sola actividad personal para probar el contrato de trabajo, si otra clase de contratos lícitos, válidamente celebrados, por reunir los requisitos exigidos para su perfeccionamiento y eficacia legal, atribuye a esa actividad personal efectos jurídicos distintos de los propios del

contrato laboral. El lindero conceptual de la presunción de la relación de trabajo establecida por el artículo 53 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se halla en los límites de otro contrato alegado y probado, cuyo objeto sea también la prestación de servicios personales, que no involucre un poder continuado sobre la persona misma de quien los ejecuta por una ventaja segura en su favor.

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), define el contrato de trabajo en el artículo 55, como: "...aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo...". De esta definición se desprenden tres elementos que caracterizan a dicho contrato, los cuales son:

1. Prestación personal de un servicio por parte del trabajador: En atención a este elemento, interesa al Derecho del Trabajo aquella prestación ejecutada por el ser humano, de manera libre con ánimo productivo y por cuenta ajena.
2. Situación de subordinación en que se presta el servicio: Este elemento implica que el trabajador se inserta en una unidad donde se articulan los factores de la producción bajo la dirección y orientación de otro, a cuyas órdenes e instrucciones se somete.
3. Pago de una remuneración: Este elemento constituye el rasgo productivo por el cual el trabajador ejecuta una labor, porque mediante el trabajo el hombre persigue los medios requeridos para su subsistencia, siendo estos materiales o económicos.

En cuanto a la forma y la prueba del contrato de trabajo se observa, de conformidad con el artículo 58 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), que el contrato de trabajo debe celebrarse preferentemente por escrito, ello sin restarle validez a que las partes celebren el contrato en forma oral. Esta preferencia por la forma escrita encuentra su justificación en la necesidad de facilitar la prueba y plasmar los términos exactos del acuerdo pactado, permitiendo conciencia clara de los mismos.

El otro aspecto que se debe destacar, es el referido a los sujetos en el Derecho Laboral, los cuales apuntó Cabanellas (2006:729), son todos: "...aquellos a quienes se les aplica el Derecho Laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios y obligados por él...". De tal manera que claramente se puede señalar que los sujetos de la relación laboral son dos el trabajador y el patrono.

1. El patrono se identifica en el artículo 40 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), como toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.
2. Por su parte, el trabajador tal como lo define en el artículo 35 de la misma ley, es toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica; siendo que la prestación de su servicio debe ser remunerada.

Identificados los sujetos de la relación laboral, resulta importante destacar el elemento material de la relación laboral cual es el salario. Al

respecto, Cabanellas (2006:288), define el salario como: "...la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado...". Efectivamente, con el salario se pretende resarcir al trabajador por la cesión a favor del empleador de los frutos del trabajo ejecutado, por ello, debe garantizarle la satisfacción de sus necesidades básicas y las de su grupo familiar.

Asimismo, el monto del salario es la base para calcular los derechos del trabajador por concepto de descansos, días feriados, horas extras, trabajo nocturno, vacaciones, terminación de la relación laboral, prestación de antigüedad, indemnización por despido injustificado.

Por ello, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en el artículo 112 postula las formas en que se puede estipular el monto del salario, a saber:

- Por unidad de tiempo cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado tiempo, sin usar como medida el resultado.
- Por unidad de obra, pieza o a destajo cuando se considera la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. Sin embargo debe ser proporcional a la que correspondería por unidad de tiempo para la misma labor.
- Por tarea cuando se toma en cuenta la duración del trabajo con la obligación de que se dé un rendimiento determinado dentro de la jornada.

Estabilidad como Elemento de la Relación Laboral

La estabilidad laboral como garantía constitucional, está establecida en el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en los siguientes términos: "...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....". De esta manera se asume que la estabilidad es el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido, trasladado ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, hasta que sea jubilado o se incapacite, salvo que exista una causa legítima de justificación que debe ser comprobada.

En desarrollo de la antes aludida norma constitucional, el artículo 85 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), prevé el ejercicio de la estabilidad como elemento integrante de la relación contractual; en tal sentido dispone:

(...) es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.

De acuerdo al artículo citado, la estabilidad debe ser entendida como una protección que se extiende a los trabajadores contratados a tiempo determinado o para una obra determinada, quienes gozan de ella mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

Sin embargo, este privilegio no beneficia a todos los tipos de trabajadores, ya que de acuerdo con la redacción del artículo 87 *eiusdem*,

están exceptuados de esta protección los trabajadores de dirección; y en el caso de los contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, concluida la vigencia del contrato resulta evidente que no pueden invocarla.

Terminación de la Relación de Trabajo

Los modos en los cuales puede terminar la relación de trabajo fueron establecidos por el legislador en el artículo 76 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), señalando que son: (a) el despido, (b) el retiro, (c) por voluntad común de las partes, y, (d) por causas ajenas a la voluntad de ambas. A los fines que interesan a la investigación, a continuación, solo se hace referencia a los dos primeros, esto es, al despido y al retiro.

En el anterior contexto se precisa que el despido de conformidad con lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), es la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores. Esta voluntad o intención de poner fin a la relación laboral, puede ser calificada como:

1. Justificada: Cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), como son: (a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; (b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa; (c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él; (d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a

la seguridad o higiene del trabajo; (e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; (f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes; (g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias; (h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento; (i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y (j) Abandono del trabajo; (k) Acoso laboral o acoso sexual.

2. Injustificada: Cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.

En lo referente al retiro, siguiendo el dispositivo del artículo 78 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se entiende como la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo.

Al igual que el despido, el retiro para que sea justificado debe fundarse en una de las causas legalmente previstas y sus efectos patrimoniales se equiparan a los del despido injustificado. Las causas que justifican el retiro de un trabajador según lo previsto en el artículo 80 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), son los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él: (a) Falta de probidad; (b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; (c) Vías de hecho; (d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él; (e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; (f) Acoso laboral o acoso

sexual. (g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y (h) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Calificación del Despido

En lo atinente a la calificación del despido, debe resaltarse que el artículo 89 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), además de consagrar el procedimiento de calificación previa de despido cuando el patrono pretenda despedir a uno o más trabajadores por ante el Juez de Estabilidad Laboral, regula igualmente, la facultad que tiene el trabajador despedido de poder acudir ante el mismo Juez de Estabilidad, si considera que el despido no estuvo fundamentado en alguna de las causas justificadas, para que de este modo se le califique el despido y de ser procedente se ordene el reenganche con el correspondiente pago de los salarios caídos.

En tal sentido, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) establece en el ordinal 2º de su artículo 29, la competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer de: “... las solicitudes de calificación de despido o reenganche, formuladas con base en la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral...”. Sin embargo, si bien en principio corresponde al órgano judicial laboral conocer de la acción incoada, debe precisarse que en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se establecen situaciones en las cuales es exigida a la Inspectoría del Trabajo la calificación previa del despido, en virtud de la inamovilidad que podrían disfrutar en un momento determinado los trabajadores. Así, entre los trabajadores que para ser despedidos necesitan de la calificación previa por el ente administrativo laboral figuran:

- a) La mujer en estado de gravidez.
- b) Los trabajadores que gocen de fuero sindical o fuero paternal.
- c) Los trabajadores que tengan suspendida su relación laboral.
- d) Los que estén discutiendo convenciones colectivas.

Adicionalmente, requieren de la previa calificación de despido por ante el respectivo órgano administrativo, los supuestos de inamovilidad laboral cuando la misma es decretada por el Ejecutivo Nacional en uso de las potestades que la Constitución y la ley le confieren. En este orden de ideas se precisa que cuando se solicite una calificación de despido de trabajadores amparados de inamovilidad o fuero laboral, el órgano judicial laboral no tiene jurisdicción para conocer de esas solicitudes.

En consecuencia, la falta de jurisdicción del poder judicial opera al tratarse de uno de los supuestos en los que es requerida la calificación previa por el órgano administrativo laboral correspondiente, esto es, las Inspectorías del Trabajo y deben ser estas unidades administrativas quienes califiquen el despido emitiendo su decisión definitiva a través de Providencias Administrativas.

Procedimiento para el Reenganche y Restitución de Derechos

Para cerrar el contenido del primer objetivo específico de la investigación, se debe hacer referencia al procedimiento de reenganche y restitución de derechos. En este sentido se destaca que el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), regula el procedimiento que se debe seguir frente a la violación del derecho a la estabilidad laboral por despidos injustificados, esto es, aquellos realizados

sin cumplir el trámite de la calificación previa. En consonancia con lo expuesto, el aludido artículo 425 estipula las pautas del trámite que se debe cumplir, señalando lo siguiente:

Artículo 425. Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

Como se observa, el encabezado de la norma precisa que los trabajadores amparados por fuero sindical o inamovilidad laboral pueden acudir ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, a interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, en tres supuestos, es decir, cuando sean: despedidos, trasladados, o desmejorados en su relación laboral.

Asimismo, pauta el numeral 1 del aludido artículo 425 que el procedimiento se inicia de la siguiente manera:

(...) 1. El trabajador o trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero o inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria.

De la cita anterior resulta explícito que el trabajador o su representante deben presentar la denuncia por escrito, en el cual se debe identificar al trabajador denunciante señalando su domicilio; igualmente debe expresarse el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, el puesto de trabajo y sus condiciones; la razón, causas o motivos de su solicitud; y, el privilegio (fuero) o inamovilidad laboral cuya protección invoca, acompañando la prueba documental relevante y pertinente.

Seguidamente, en el numeral 2 del artículo 425 en análisis, el legislador estipuló las obligaciones que deben cumplir los órganos administrativos del trabajo, es decir, las Inspectorías del Trabajo, señalando lo siguiente:

(...) 2. El Inspector o Inspectora del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior. Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia.

De acuerdo con la norma citada corresponde a las Inspectorías del Trabajo examinar los términos de la denuncia, para lo cual la ley contempla dos (2) días hábiles contados a partir de la fecha de la presentación, a los fines de emitir su admisión.

Asimismo, según la norma transcrita, para declarar la admisión es necesario que la denuncia cumpla los requisitos del numeral primero y estar

demostrada además, la vigencia del fuero o la situación de inamovilidad así como la presunción de la relación de trabajo, ello, para que se ordene el reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, esto es, el pago de los salarios caídos y los demás beneficios dejados de percibir. Por otra parte, se prevé que en los casos en que hubiere alguna deficiencia en la solicitud o en la documentación, el Inspector del Trabajo debe convocar al trabajador para que subsane la deficiencia observada.

Seguidamente, una vez admitida la denuncia, y ordenado tanto el reenganche como la restitución de la situación jurídica infringida, de acuerdo a lo prescrito en el numeral 3 del artículo 425, corresponde a la Inspectoría del Trabajo, lo siguiente:

(...) 3. Un funcionario o funcionaria del trabajo se trasladará inmediatamente, acompañado del trabajador o la trabajadora afectado o afectada por el despido, traslado o desmejora, hasta el lugar de trabajo de éste o ésta, y procederá a notificar al patrono, patrona o sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden del Inspector o Inspectora del Trabajo para que se proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. (...)

Como se observa la disposición legal antes citada ordena que el funcionario del trabajo se traslade, esto es, acuda a la sede de la entidad de trabajo, acompañado del trabajador, con el objeto de practicar la notificación de la denuncia al patrono o al representante legal de este último, para que dé cumplimiento a la orden de reenganche y el pago de los salarios caídos y los demás beneficios dejados de percibir. En esta oportunidad el patrono o quien lo represente puede alegar en su defensa las razones que considere

pertinentes y producir la prueba documental respectiva, tal y como lo preceptúa el numeral 4 del artículo 425, en los siguientes términos:

(...) 4. El patrono, patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En la búsqueda de la verdad, el funcionario o la funcionaria del trabajo, deberán ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador o trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada. El funcionario o funcionaria del trabajo dejara constancia en acta de todo lo actuado.

La cita anterior permite precisar que en acatamiento del Principio de Literalidad que rige el actuar público, el funcionario del trabajo, dejando constancia en acta de todo lo actuado, después de considerar los alegatos del patrono, está facultado para ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. Asimismo la norma establece que ante cualquier actitud negativa u omisiva del patrono a comparecer al acto, se tengan como válidas las declaraciones del trabajador afectado. Por lo cual, adicionalmente, el legislador esboza una serie de situaciones que pudieran producirse en esta oportunidad, estipulando lo siguiente:

- Que el patrono o el personal de vigilancia de la empresa impidan u obstaculicen la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida; en este caso, el funcionario del trabajo está facultado para solicitar el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento; tal y como lo prevé el

numeral 5 del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

- Que persista la situación de desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida; esta situación se considera flagrancia y el responsable del desacato u obstaculización, queda a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente; según lo establecido en el numeral 6 del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

- Que durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el solicitante; en este supuesto, el funcionario del trabajo debe informar a las partes del inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador solicitante, suspendiendo el procedimiento. La articulación por ocho días hábiles, los tres primeros para la promoción de pruebas y los cinco siguientes para su evacuación. Terminado este lapso el Inspector del Trabajo decide sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes.

Este procedimiento administrativo concluye con la decisión del Inspector del Trabajo en relación al reenganche o restitución de la situación de un trabajador amparado de fuero o inamovilidad laboral, la cual es inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales, según lo establecido en el numeral 8 del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Asimismo se estatuye en el numeral 9 del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012); que en caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no deben dar curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

Referentes Teóricos de la Doctrina Jurisprudencial Venezolana

Corresponde en este apartado arribar al segundo objetivo específico de la investigación, cual es, identificar los referentes teóricos de la doctrina jurisprudencial venezolana sobre las características del procedimiento de ejecución de las providencias administrativas de reenganche. Al respecto resulta importante precisar que al igual que sus antecesoras, en materia de recursos de nulidad la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), no atribuyó competencia de manera expresa a los órganos judiciales de la jurisdicción laboral. Por ello, en el marco de la competencia, hay que destacar que de acuerdo con el Principio Constitucional de la Legalidad que rige todo el actuar público, la competencia de los órganos del Estado, viene determinada por una norma jurídica que de manera formal la atribuya.

El problema de vacío adjetivo antes esbozado fue analizado en varias sentencias de la Sala Constitucional y de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia; en las cuales se precisaron los criterios legales y jurisprudenciales que regularon, en cada oportunidad y de manera diferente, el procedimiento de ejecución de las decisiones dictadas por las Inspectorías del Trabajo. En este contexto, se describen tres referentes jurisprudenciales:

1. Sentencia dictada por la Sala Político Administrativa de la antes Corte Suprema de Justicia, de fecha 13 de febrero de 1992, Caso: Corporación Bamundi, C.A., en la cual resolvió el vacío legal que en materia de recursos de nulidad se planteaba en la Ley del Trabajo vigente para la fecha.
2. Sentencia N° 1318 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 2 de agosto de 2001 en el Expediente N° 01-0213, Caso: Nicolás José Alcalá Ruiz, en la cual, se abandonó el criterio sostenido en la sentencia Corporación Bamundi C.A., y se adoptó un nuevo criterio, ordenando a los Juzgados Laborales, declinar en los órganos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa el conocimiento y decisión de los recursos de nulidad interpuestos contra las Providencias Administrativas, dictadas por las Inspectorías del Trabajo.
3. Sentencia N° 2862 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 20 de noviembre de 2002, en el Expediente N° 02-2241, Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, en la cual se precisó la competencia de los Tribunales Contencioso Administrativos para resolver los conflictos surgidos con motivo de la ejecución de este tipo de Providencias que han quedado firmes en sede administrativa así como para el conocimiento de las acciones de amparo relacionadas con esta materia.

1. Sentencia Caso: Corporación Bamundi, C.A., 13 de febrero de 1992

Como antes se señaló, ante el vacío legal arriba referido, desde 1992 y hasta el 2001, los órganos de la jurisdicción laboral venezolana conocían de

los juicios de nulidad de las resoluciones emanadas de los órganos administrativos del trabajo, siguiendo el criterio sostenido en decisión dictada por la Sala Político Administrativa de la hoy extinta Corte Suprema de Justicia, en fecha 13 de febrero de 1992, en el juicio conocido como caso: Corporación Bamundi, C.A.; por lo que, durante nueve años esta competencia contencioso administrativa fue asignada a la jurisdicción laboral.

2. Sentencia N° 1318. Caso: Nicolás Alcalá Ruiz. 2 de agosto de 2001

En la Sentencia N° 1318 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 2 de agosto de 2001 en el Expediente N° 01-0213, Caso: Nicolás José Alcalá Ruiz, el máximo tribunal sostuvo que la ausencia legal de norma adjetiva expresa no autorizaba a interpretar que la jurisdicción laboral es la competente para conocer de los juicios de nulidad, con base en lo dispuesto en los artículos 5 y 655 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997), sino que lo razonable era establecer que:

(...) como quiera que, la decisión provenía de un órgano de carácter administrativo, inserto en el Poder Ejecutivo, esto es, de las Inspectorías del Trabajo, los órganos jurisdiccionales competentes para conocer y decidir este tipo de controversias era la jurisdicción contencioso administrativa, siendo consecuente con el principio del juez natural.... (Sentencia N° 1318)

Bajo los anteriores términos la Sala Constitucional abandonó el criterio sostenido en la sentencia de la Corporación Bamundi C.A., dictada por la Sala Político Administrativa y declaró la vigencia del nuevo criterio, ordenando que:

(...) en el futuro, los Juzgados con competencia en materia laboral, deberán declinar en los órganos de la jurisdicción contencioso administrativa el conocimiento y decisión de los recursos interpuestos contra las providencias administrativas, dictadas por las Inspectorías del Trabajo, por ser éstos los órganos judiciales a los cuales les incumbe conocer de este tipo de juicios...(Sentencia N° 1318)

Estableció de esta manera la Sala Constitucional en el año 2001, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, que correspondía a la jurisdicción contencioso administrativa la competencia para el conocimiento de los juicios de nulidad, a través del recurso contencioso administrativo de nulidad contra los actos administrativos dictados por las Inspectorías del Trabajo. Adicionalmente, la Sala Constitucional en el fallo en comentario, afirmó la competencia de los tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa para resolver los conflictos con motivo de la ejecución de este tipo de Providencias que han quedado firmes en sede administrativa y para el conocimiento de las acciones de amparo relacionadas con esta materia.

Al respecto se argumentó que por cuanto a la jurisdicción contencioso administrativa le compete el conocimiento de las demandas de nulidad en contra de las decisiones administrativas provenientes de los órganos de la Administración del Trabajo; en el ejercicio de esa competencia, debe poseer igualmente la potestad para resolver los conflictos que surjan con motivo de la ejecución de ese tipo de providencias que han quedado firmes en sede administrativa tal como lo es, se insiste, para conocer de su nulidad, confirmando así la especialidad de esta jurisdicción.

Por otra parte se sostuvo que no podría atribuirse la competencia a los Tribunales Laborales, pues ésta no sólo no se les otorgó de manera expresa por norma legal alguna, sino que la competencia de la jurisdicción

contencioso-administrativa en tal supuesto derivaba directa y expresamente del texto constitucional, en su artículo 259 que consagra:

(...) La jurisdicción contencioso-administrativa corresponde al Tribunal Supremo de Justicia y a los demás tribunales que determine la ley. Los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa son competentes para anular los actos administrativos generales o individuales contrarios a derecho, incluso por desviación de poder; condenar al pago de sumas de dinero y a la reparación de daños y perjuicios originados en responsabilidad de la Administración; conocer de reclamos por la prestación de servicios públicos y disponer lo necesario para el restablecimiento de las situaciones jurídicas subjetivas lesionadas por la actividad administrativa.

En consecuencia, con fundamento en la norma constitucional antes transcrita y siguiendo el criterio orgánico, el fallo confirmó que toda actuación proveniente de los órganos de la Administración Pública se encontraba sujeta al control de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Asimismo y de acuerdo con el criterio material, toda pretensión procesal cuyo fundamento fuese una actuación realizada en ejercicio de función administrativa, con independencia de la naturaleza del órgano autor, era competencia de los tribunales contenciosos administrativos.

En tal sentido, quedó establecido el criterio jurisprudencial para la fecha, afirmando que por cuanto las Inspectorías del Trabajo son órganos administrativos dependientes y desconcentrados de la Administración Pública Nacional, corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa la competencia para el conocer y decidir las distintas pretensiones planteadas en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo, sea que se trate entre otras de:

- Pretensión de nulidad a través del recurso contencioso administrativo.
- Pretensiones relativas a la inejecución de dichos actos como consecuencia de la inactividad de la Administración autora o bien del sujeto obligado –el patrono o el trabajador- para su ejecución.
- Pretensiones de amparo constitucional con fundamento en lesiones que sean causadas por el contenido o por la ausencia de ejecución de dichos actos administrativos.

3. Sentencia N° 2862. Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui. 20-11-2002

En la Sentencia N° 2862 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 20 de noviembre de 2002, en el Expediente N° 02-2241, Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia resolvió una solicitud de revisión extraordinaria de la decisión que pronunció un Juzgado Superior en lo Civil, Mercantil, del Tránsito, del Trabajo y de Menores.

La solicitud elevada a conocimiento de la Sala Constitucional, tuvo como propósito determinar la competencia o no de la autoridad judicial para conocer de los amparos, ante la contumacia o resistencia de los patronos de acatar las órdenes de reenganche, de las Providencias Administrativas dictadas por los Inspectores del Trabajo, siendo éste el punto central a resolver.

De acuerdo al contenido de la sentencia en análisis, una vez determinada su competencia, la Sala Constitucional para evitar mayores confusiones en lo relativo a la aptitud de los órganos contencioso

administrativos para el conocimiento de las pretensiones que se esgrimieron frente a las actuaciones de las Inspectorías del Trabajo, consideró necesario precisar lo siguiente:

1. Las Inspectorías del Trabajo son órganos administrativos nacionales, luego, el conocimiento de las pretensiones de nulidad de sus actos administrativos y, en general, de cualquier otra pretensión fundada en Derecho Administrativo corresponde, a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

2. Las Inspectorías del Trabajo constituyen un ejemplo típico de aquellos órganos que están sometidos al control jurisdiccional de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo a tenor de la competencia residual que le confiere el artículo 185, cardinal 3, de la hoy derogada Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia (1976), vigente para la fecha, por tratarse de autoridades nacionales distintas a las señaladas en los cardinales 9 al 12 del artículo 42 *eiusdem*.

3. La competencia de los órganos jurisdiccionales, debe siempre estar atribuida por norma legal expresa, y de allí que el conocimiento de todas las acciones contencioso administrativas fundamentadas en la actuación de cualquier ente u órgano administrativo nacional distinto de los derivados del artículo 42 de la hoy derogada Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia (1976), compete a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, y en segunda instancia, cuando ésta proceda, a la Sala Político-Administrativa de este Tribunal Supremo de Justicia.

En el mismo orden, en cuanto a las acciones de amparo, destacó la Sentencia N° 2862 en comentario, que constituía un asunto distinto lo que

sucedía en relación con las pretensiones derivadas del Amparo Constitucional que se planteaba contra las actuaciones de las Inspectorías del Trabajo. Por lo que argumentó que en esos casos, no se trataba de pretensiones propias del orden contencioso administrativo, sino de la especial tutela de amparo que corresponde a la jurisdicción constitucional y de allí que las reglas atributivas y distributivas de competencia puedan ser distintas. Con fundamento en las consideraciones anteriores y en ejercicio de la facultad de máximo intérprete del texto constitucional, la Sala Constitucional dejó sentado, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, el siguiente criterio:

1. La jurisdicción contencioso-administrativa es competente para el conocimiento de las pretensiones de nulidad de los actos administrativos dictados por las Inspectorías del Trabajo, así como cualquier otra pretensión (distinta a la pretensión de amparo constitucional) que se fundamentare en las actuaciones u omisiones de dichos órganos.
2. De los tribunales que conformaban esa jurisdicción, el conocimiento de las pretensiones antes especificadas correspondía, en primera instancia, a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo y en segunda instancia, cuando fuese procedente, a la Sala Político-Administrativa del Supremo Tribunal.
3. De las demandas de Amparo Constitucional autónomo que se intentaran contra los actos, actuaciones u omisiones de las Inspectorías del Trabajo, conocían los Juzgados Superiores en lo Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial

correspondiente al lugar donde se produjo la supuesta lesión al derecho constitucional, y en segunda instancia, la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

4. A falta de los primeros en la localidad donde se hubiere producido el hecho lesivo, conocían, con fundamento y de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales (1988), los Tribunales de Primera Instancia en lo Civil, si hubiere, o de Municipio en la localidad, a falta de ellos.

Procedimiento de Nulidad de las Providencias Laborales

Realizada la reseña de los referentes jurisprudenciales del asunto sometido a estudio, corresponde abordar el tercer objetivo específico de la investigación, cual es, explicar la competencia en la acción nulidad de las providencias administrativas laborales a partir del 2010 según el criterio jurisprudencial.

En este contexto se precisa que no obstante lo anteriormente expuesto, a partir del año 2010, con el objeto de determinar los tribunales competentes para conocer en primera instancia y en alzada de acciones como las antes referidas, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia retomó el punto en la Sentencia N° 955, dictada el 23 de septiembre de 2010 en el caso: Bernardo Santeliz Torres y otros, Expediente N° 10-0612, la cual fue publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.608, de fecha 03 de febrero de 2011, y en ella estableció su criterio definitivo, con carácter vinculante para todas las Salas del máximo tribunal y para los tribunales de la República.

En este orden de ideas se debe destacar que la Sala Constitucional en la Sentencia N° 955, reconoció el criterio pacífico y reiterado en cuanto al conocimiento de las acciones referidas a Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo, confirmando que el mismo correspondió a la jurisdicción contencioso-administrativa. En este sentido, hizo un repaso de los criterios jurisprudenciales dictados, y en primer lugar precisó y recordó que dicha doctrina fue establecida en la antes reseñada Sentencia N° 1.318 del 2 de agosto de 2001 (caso: Nicolás José Alcalá Ruiz), la cual se sustentó en los argumentos siguientes:

(...) como quiera que, la decisión provenía de un órgano de carácter administrativo, inserto en el Poder Ejecutivo, esto es, de las Inspectorías del Trabajo, los órganos jurisdiccionales competentes para conocer y decidir este tipo de controversias era la jurisdicción contencioso administrativa, siendo consecuente con el principio del juez natural. De lo expuesto se colige, que el criterio sostenido en la sentencia anteriormente citada, dictada por la Sala Político Administrativa, debe ser abandonado. En consecuencia, deberá prevalecer el presente criterio, lo que implica que, en el futuro, los Juzgados con competencia en materia laboral, deberán declinar en los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa el conocimiento y decisión de los recursos interpuestos contra las providencias administrativas, dictadas por las Inspectorías del Trabajo, por ser éstos los órganos judiciales a los cuales les incumbe conocer de este tipo de juicios.

Así, dado que a la jurisdicción contencioso-administrativa le compete el conocimiento de las demandas de nulidad en contra de las decisiones administrativas provenientes de los órganos de la Administración del Trabajo; en el ejercicio de esa competencia, debe poseer igualmente la potestad para resolver los conflictos que surjan con motivo de la ejecución de ese tipo de providencias que han quedado firmes en sede administrativa tal como lo es, se insiste, para conocer de su nulidad... (...) (Sentencia N° 955)

De igual manera en el fallo en estudio se reseñó la antes comentada Sentencia N° 2862 del 20 de noviembre de 2002 (caso: Ricardo Baroni Uzcátegui), en la que se precisó la competencia respecto del conocimiento de las causas que son propuestas contra dichos actos administrativos, así:

(...) Por ello y como las Inspectorías del Trabajo son órganos administrativos dependientes -aunque desconcentrados- de la Administración Pública Nacional, debe reiterarse en esta oportunidad que es la jurisdicción contencioso-administrativa la competente para el conocimiento de las distintas pretensiones que se planteen en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo, sea que se trate, entre otras, de la pretensión de nulidad a través del recurso contencioso administrativo, sean las pretensiones relativas a la inejecución de dichos actos como consecuencia de la inactividad de la Administración autora o bien del sujeto obligado -el patrono o el trabajador- para su ejecución; o, por último, sea que se trate de pretensiones de amparo constitucional con fundamento en lesiones que sean causadas por el contenido o por la ausencia de ejecución de dichos actos administrativos. De allí que no sólo no existe norma legal expresa que otorgue esta competencia a los tribunales laborales, sino que, de verificarse ésta, sería inconstitucional por violación del artículo 259 del Texto Fundamental. Así se declara. (...omissis...)

Con fundamento en las consideraciones que se expusieron, y en ejercicio de la facultad de máxima intérprete del Texto Constitucional, esta Sala deja sentado el siguiente criterio, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República:

(i) La jurisdicción competente para el conocimiento de las pretensiones de nulidad de los actos administrativos que dicten las Inspectorías del Trabajo, así como de cualquier otra pretensión –distinta de la pretensión de amparo constitucional– que se fundamente en las actuaciones u omisiones de dichos órganos, es la jurisdicción contencioso-administrativa.

(ii) De los tribunales que conforman esta jurisdicción, el conocimiento de las pretensiones antes especificadas corresponde, en primera instancia, a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo y en segunda instancia, cuando ésta proceda, a la Sala Político-Administrativa de este Supremo Tribunal.

(iii) De las demandas de amparo constitucional autónomo que se intenten contra los actos, actuaciones u omisiones de las Inspectorías del Trabajo, conocerán los Juzgados Superiores en lo Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial correspondiente al lugar donde se produjo la supuesta lesión al derecho constitucional, y en segunda instancia, la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo. A falta de los primeros en la localidad en donde se hubiere producido el hecho lesivo, conocerán, con fundamento y de acuerdo al procedimiento que establece el artículo 9 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, los tribunales de Primera Instancia en lo Civil -si lo hubiere- o de Municipio -a falta de aquél- de la localidad. Así se declara. (...)

De las sentencias citadas y parcialmente *supra* transcritas, a criterio de la Sala Constitucional, se colige que las consideraciones anteriores se produjeron en el marco de la interpretación del contenido y alcance del artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ratificándose en innumerables decisiones posteriores, como fueron la Sentencia N° 2353/2001, la Sentencia N° 131/2006 y la Sentencia N° 347/2006, entre otras. En este contexto precisó la Sentencia N° 955 en comentario que en dicho estudio se había señalado, en forma generalizada, el ámbito de aplicación de la norma contenida en el citado artículo 259 de la Carta Magna, indicando que la misma es atributiva de la competencia, más no constitutiva de derechos; por lo tanto, sólo regula el contenido y alcance de la jurisdicción contencioso administrativa.

Así las cosas, sostuvo la Sala Constitucional en la Sentencia N° 955 en análisis, que si bien es cierto que el referido artículo 259 establece una regla general, existen algunas excepciones, como es el caso de la jurisdicción especial agraria, que conoce asuntos que versan sobre aspectos del contencioso administrativo, pero que por la especialidad de la materia y la

protección constitucional reconocida a la misma, han sido reservados a los tribunales agrarios. En vista de esta situación, en la Sentencia N° 955 se consideró oportuno revisar los criterios de interpretación de esta norma constitucional, aplicada de manera pacífica y reiterada, ello con fin de garantizar la efectiva vigencia y respeto de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

A tales efectos, en la Sentencia N° 955 se recordó que una norma no puede ser interpretada de forma aislada, sino dentro del contexto en el cual la misma se encuentra. De allí sostuvo la necesidad de analizar si resultaba viable la exclusión del conocimiento de acciones relacionadas con Providencias Administrativas dictadas por Inspectorías del Trabajo -en el ámbito de una relación laboral-, de la jurisdicción contencioso-administrativa.

En este orden de ideas, se destacó la regulación constitucional del derecho al trabajo, plasmada en los artículos 87 al 97, Título III Derechos Sociales, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), considerado como un derecho y un hecho social, por lo cual el Constituyente impuso al Estado el deber de protegerlo. En consecuencia se señaló en la Sentencia N° 955 que la Disposición Transitoria Cuarta, en su numeral 4, de la Constitución de la República de Venezuela (1999), estableció el deber para la Asamblea Nacional de aprobar, dentro del primer año, contado a partir de su instalación:

(...) Una ley orgánica procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La ley orgánica procesal del trabajo estará orientada por los principios de

gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso. (Sentencia N° 955)

A criterio de la Sala Constitucional, esta posición es reforzada por la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010), cuyo objeto según pauta su artículo 1 es: "...regular la organización, funcionamiento y competencia de los órganos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, salvo lo previsto en las leyes especiales...". En este sentido argumentó:

(...) Las competencias de los órganos integrantes de esta jurisdicción, están consagradas en los artículos 9, 23, 24, 25 y 26 de la referida Ley Orgánica.

De esos artículos interesa, a los efectos de determinar la competencia para el conocimiento de las acciones relacionadas con providencias administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo, lo contenido en el numeral 5 del artículo 23, en el numeral 5 del artículo 24 y en el numeral 3 del artículo 25:

“Artículo 23. La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia es competente para conocer de: (...omissis...)

5. Las demandas de nulidad contra los actos administrativos de efectos generales o particulares dictados por el Presidente o Presidenta de la República, el Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva de la República, los Ministros o Ministras, así como por las máximas autoridades de los demás organismos de rango constitucional, si su competencia no está atribuida a otro tribunal. (...omissis...)”.

“Artículo 24. Los Juzgados Nacionales de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa son competentes para conocer de: (...omissis...)

5. Las demandas de nulidad de los actos administrativos de efectos generales o particulares dictados por autoridades distintas a las mencionadas en el numeral 5 del artículo 23 de esta Ley y en el numeral 3 del artículo 25 de esta Ley, cuyo conocimiento no esté atribuido a otro tribunal en razón de la materia. (...omissis...)”.

“Artículo 25. Los Juzgados Superiores Estadales de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa son competentes para conocer de: (...omissis...)

3. Las demandas de nulidad contra los actos administrativos de efectos generales o particulares, dictados por las autoridades estadales o municipales de su jurisdicción, con excepción de las acciones de nulidad ejercidas contra las decisiones administrativas dictadas por la Administración del trabajo en materia de inamovilidad, con ocasión de una relación laboral regulada por la Ley Orgánica del Trabajo. (...omissis...)” (Subrayado de la Sala).

De los artículos anteriormente transcritos, apreció la Sala Constitucional en la Sentencia N° 955 que el legislador -de forma expresa-, excluyó de las competencias asignadas a los órganos que integran la jurisdicción contencioso administrativa, la relativa al conocimiento de: “...las acciones de nulidad ejercidas contra las decisiones administrativas dictadas por la Administración del trabajo en materia de inamovilidad, con ocasión de una relación laboral regulada por la Ley Orgánica del Trabajo...”.

Con este criterio, la Sala evidenció que el legislador fortaleció la protección jurídico-constitucional de los trabajadores, a través de normas garantistas de los derechos amparados por la Constitución, favoreciendo la tutela judicial efectiva y protegiendo la vigencia y efectividad del trabajo, como derecho y como hecho social que debe ser privilegiado por el Estado, tal y como está consagrado en los artículos 87 y 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en pro del interés general, para hacerla descansar en la justicia social y humanitaria que corresponde a todo Estado Social y de Derecho.

En este sentido, se adujo en la Sentencia N° 955 en comentario, que la Constitución venezolana es expresión del constitucionalismo social y

humanitario, alejándose definitivamente de la etapa del Estado de Derecho formal y de las experiencias de instrumentalización mediática o autoritaria de la legalidad formal. Por lo que de allí se deriva el particularismo del Derecho del Trabajo y su legislación proteccionista, que ha requerido una protección humana específica, como específica por la materia debe ser su jurisdicción, para amparar con profunda justicia social los derechos e intereses de los trabajadores en su condición de productores directos de las mercancías, en el sistema capitalista.

En este orden, recalcó el fallo en análisis, que ese deber del Estado: "...se ha traducido en la creación de una jurisdicción especial -la laboral-, que conoce las normas sustantivas dictadas en la materia y los procedimientos especialmente creados para resolver las controversias surgidas con ocasión de relaciones laborales...". (Sentencia N° 955).

Bajo las premisas anteriores, dedujo la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia que aun cuando las Inspectorías del Trabajo sean órganos administrativos dependientes, aunque desconcentrados de la Administración Pública Nacional, sus decisiones se producen en el contexto de una relación laboral, regida para la fecha, por la Ley Orgánica del Trabajo (1997), razón por la cual sostuvo que debía atenderse al contenido de la relación, más que a la naturaleza del órgano que dicta la Providencia Administrativa, para determinar que el juez natural en ese caso no es el contencioso administrativo, sino el laboral; toda vez que es: "...una relación jurídica denominada relación de trabajo, expresada y manifestada por la fuerza de trabajo desplegada por los trabajadores, que exige un juez natural y especial, para proteger la propia persona de los trabajadores..."; destacando así la parte humana y social de la relación.

En este sentido, la Sala Constitucional, actuando como máximo intérprete de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), estimó que el conocimiento de las acciones intentadas con ocasión de Providencias Administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo, debía atribuirse a los Tribunales Laborales, como una excepción a la norma general contenida en el artículo 259 constitucional.

Argumentando además que los Tribunales del Trabajo son los órganos jurisdiccionales especializados en los conceptos debatidos en las distintas pretensiones que se plantean en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo (derecho al trabajo y a la estabilidad en el trabajo), sea que se trate, entre otras: (a) de la pretensión de nulidad a través del recurso contencioso administrativo, (b) de las pretensiones relativas a la inejecución de dichos actos como consecuencia de la inactividad de la Administración autora o bien del sujeto obligado -el patrono o el trabajador- para su ejecución, o, (c) de las pretensiones de amparo constitucional con fundamento en lesiones que sean causadas por el contenido o por la ausencia de ejecución de dichos actos administrativos.

En definitiva, con fundamento en las consideraciones anteriores, la Sala Constitucional en la Sentencia N° 955 dejó asentado, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, lo siguiente:

- 1) La jurisdicción laboral es competente para el conocimiento de las distintas pretensiones que se planteen en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo.

2) De los tribunales que conforman esta jurisdicción, el conocimiento de las pretensiones antes especificadas corresponde, en primera instancia, a los Tribunales de Primera Instancia del Trabajo (hoy Tribunales de Juicio) y en segunda instancia, a los Tribunales Superiores del Trabajo.

Criterios: Disidente y Concurrente

A los fines que interesan al presente estudio, resulta importante señalar que la antes comentada Sentencia N° 955, dictada el 23 de septiembre de 2010 en el caso: Bernardo Santeliz Torres y otros, Expediente N° 10-0612, fue aprobada por la mayoría de los Magistrados; toda vez que el Magistrado Pedro Rondó Hass manifestó su discrepancia respecto del cambio de criterio en relación con la competencia para el conocimiento de las demandas de cualquier naturaleza interpuestas contra los actos administrativos de las Inspectorías del Trabajo.

Al respecto adujo el Salvante no compartir los argumentos que se ofrecieron como fundamento, los cuales a su criterio, resultan insuficientes para el abandono de la interpretación pacífica que desde el 2001 ha sostenido la misma Sala, de las normas aplicables al asunto. De acuerdo con el Voto Salvado inserto en el cuerpo de la Sentencia N° 955, el Magistrado Disidente señaló:

(...) yerra la mayoría cuando sostiene que el juez natural para la resolución de las pretensiones que tengan por objeto la actividad o inactividad de las Inspectorías del Trabajo son los laborales porque sus decisiones, aunque administrativas, “se producen en el contexto de una relación laboral, regida por la Ley Orgánica del Trabajo, razón por la cual debe atenderse al contenido de la relación, más a que a la naturaleza del órgano que la dicta (...) Una relación jurídica denominada relación de

trabajo desplegada por los trabajadores, que exige un juez natural y especial, para proteger la propia persona de los trabajadores”. Cuando se enjuicia o se pretende el enjuiciamiento de las actuaciones u omisiones de un órgano público como las Inspectorías del Trabajo, no se pretende la protección del trabajador frente a su patrono, en el marco de la relación laboral que los vincula; lo que se pretende es el examen de la conducta de una autoridad administrativa que tiene a su cargo una labor arbitral o cuasi-jurisdiccional –como la califica nuestra mejor doctrina-, por lo que la relación que existe entre el demandante - que no necesariamente es el trabajador, podría ser el patrono- y demandado, la Administración Pública, no es laboral sino jurídico-pública y el juez natural de esa relación, a tenor de lo que preceptúa el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es el contencioso administrativo; ...” (Sentencia N° 955)

Como se observa, el Magistrado Rondón ratifica que el juez contencioso administrativo es el juez concedor de la manera en que debe formarse la voluntad de la Administración, de las formalidades en las cuales debe desplegar sus actividades, de los privilegios atribuidos y de los límites frente a las personas que con ella se relacionan, que es, en realidad, lo que está sometido al juez y no la relación laboral en la que la Administración haya intervenido, siempre en protección de la legalidad y del débil jurídico.

Por ello, afirma el Disidente que cuando el legislador le confiere a la Administración potestades cuasi-jurisdiccionales, lo hace en situaciones en las que se precisa la protección de un débil jurídico: trabajadores, inquilinos, consumidores, usuarios de la banca o de los seguros, por ejemplo. En concordancia con lo anterior, el Disidente sostuvo que la vigencia del numeral 3 del artículo 25 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (2010), no es relevante para el caso bajo análisis en virtud de que la Sala Constitucional estableció en la Sentencia N° 2862 del 20 de noviembre de 2002, que si existiese una norma que otorgase competencia a

los tribunales laborales para el conocimiento de las distintas pretensiones que se planteen en relación con los actos administrativos que emitan los Inspectores del Trabajo: “...sería inconstitucional por violación del artículo 259 del Texto Fundamental...”.

Por su parte, la Magistrada Carmen Zuleta de Merchán, expresó su opinión concurrente al contenido decisorio de la Sentencia N° 955 señalando que con base en el numeral 3 del artículo 25 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010) la mayoría sentenciadora cambió el criterio recaído en la Sentencia N° 1318/2001, respecto de la competencia de la jurisdicción contencioso administrativa para conocer de la nulidad de los actos dictados por las Inspectorías del Trabajo; indicando:

(...) El hecho es que en la motivación para el cambio de criterio que opera con ocasión de la sentencia concurrida no se advierte que se plantea, una vez más, un aspecto largamente debatido en la jurisprudencia de esta Sala, cual es, la idoneidad del amparo para lograr la ejecución de las decisiones administrativas, siendo una problemática que continuará subyaciendo aun cuando sea el Juez laboral el competente en lo adelante conocer de los amparos constitucionales que suscite la ejecución de una providencia administrativa emanada de las Inspectorías del Trabajo.

Es por ello, que la Magistrada concurrente estima que ha debido insistirse en el criterio recaído en la sentencia de esta Sala N° 2308/2006, de 14 de diciembre (caso: *Guardianes Vigimán S.R.L.*), que no se modifica ni siquiera con el cambio de criterio, en el sentido que, para el caso de los actos emanados de las Inspectorías del Trabajo, “...la ejecución de las decisiones administrativas debe ser exigida primeramente (sic) en vía administrativa y, en caso de no ser fructífera la gestión, agotado como haya sido el procedimiento de multa previsto en la Ley Orgánica del Trabajo Título XI, podría recurrir a los mecanismos jurisdiccionales ordinarios...” Por lo cual, “...sólo en situación excepcional cuando el incumplimiento afecte un derecho constitucional, puede recurrirse al amparo constitucional, para

exigir un mandamiento judicial que consista en una conducta que debió instarse directamente en sede administrativa...”

Se trata de una justificación que con ocasión del cambio de criterio respecto de la competencia para conocer del amparo merece ser recalcada, ya que, si bien es cierto que el acto administrativo tiene que ser ejecutado forzosamente por el órgano emisor, esto es, a través de sus funcionarios o valiéndose de la fuerza pública; no se puede desconocer que la falta de ejecución de la providencia administrativa no puede impedir el acceso a la justicia conforme con el artículo 26 constitucional y, por tanto, la acción de amparo resulta idónea para tutelar la resistencia del patrono en cumplir con tal providencia; máxime cuando no existe acción judicial nominada para exigir dicho cumplimiento. (Voto Concurrente. Sentencia N° 955:17)

De la cita anterior se observa que la Magistrada Concurrente resalta un aspecto debatido extensamente en la jurisprudencia de la Sala, referido a la eficacia de la Acción de Amparo para lograr la ejecución de las decisiones administrativas, porque a su criterio esta problemática continuará subyaciendo aun cuando sea el Juez laboral el competente.

En este contexto estimó la Magistrada que ha debido insistirse en el criterio recaído en la N° 2308/2006, del 14 de diciembre (caso: Guardianes Vigimán S.R.L.), según el cual para el caso de los actos emanados de las Inspectorías del Trabajo la ejecución de las decisiones administrativas debe ser exigida primero en vía administrativa y, en caso de no ser fructífera la gestión, agotado el procedimiento de multa puede recurrirse a los mecanismos jurisdiccionales ordinarios; y, sólo en la situación excepcional cuando el incumplimiento afecte un derecho constitucional, puede recurrirse al amparo constitucional.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

La investigación cuyos resultados se presentan es de tipo documental, de modalidad jurídico dogmática, nivel descriptivo y diseño bibliográfico; por cuanto se trató el problema planteado, tomando en cuenta las informaciones disponibles en la doctrina, la ley y la jurisprudencia; sustentadas y apoyadas con análisis propios del autor, que le dieron pertinencia investigativa y creativa al estudio. En esta perspectiva se resolvió desarrollar un estudio que presenta teorías, conceptos y modelos interpretativos propios del autor, partiendo del análisis crítico de la información doctrinaria, legal y jurisprudencial existente.

En consecuencia, esta investigación teórico reflexiva tuvo como fin describir e identificar los factores que intervienen en la situación planteada, precisando sus causas y descubriendo las vías para su solución. El arqueo bibliográfico que se realizó antes de abordar las actividades de indagación, estuvo dirigido a identificar el marco metodológico aplicable para alcanzar los resultados esperados. En este orden de ideas, las labores de averiguación realizadas, permitieron conocer que el Derecho como disciplina integrante de la ciencia social, obliga a aplicar los métodos de dicha ciencia para comprender sus principios e instituciones.

Por otra parte se aprendió que todo proceso de investigación científica es libre y creativo pero sistemático y organizado; en tal sentido, el esfuerzo

realizado para resolver el problema de conocimiento propuesto siguió la modalidad de la investigación que se corresponde con las técnicas y procedimientos del nivel descriptivo para el diseño de carácter jurídico dogmático y documental. Para Witker (1997:59), la investigación jurídica dogmática, es aquella que: "...concibe el problema jurídico, desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real que se relacione con la institución, norma o estructura legal en cuestión...".

Por su parte, la investigación documental según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Doctorados de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011:23): "...está basada en el estudio de problemas con la finalidad de describirlos, ampliarlos y especificar la naturaleza del conocimiento obviamente con apoyo de fuentes bibliográficas y documentales...". Los especialistas han señalado que la investigación documental posee un nivel descriptivo, pues en ella se observan y detallan los factores, causas y características de la situación sometida a examen; por lo que afirma Arias (2006:46), que los estudios descriptivos se apoyan en las propiedades importantes tanto de personas, grupos o comunidades, así como de cualquier fenómeno que sea sujeto a análisis.

En atención a las consideraciones metodológicas antes expuestas, la presente investigación, adoptó la modalidad documental y comprendió el estudio del desarrollo teórico de un aspecto importante y novedoso del acontecer jurídico, como lo es el análisis de las bases legales, doctrinarias y jurisprudenciales que regulan el régimen laboral específicamente, en relación a la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo, constituyendo éste el punto central de la exploración realizada. Es así como,

de acuerdo a los objetivos propuestos, el trabajo se identifica como una investigación de tipo evaluativa apoyada en una revisión bibliográfica y/o documental.

El estudio se considera una investigación de tipo evaluativa, ya que se establecen conclusiones y recomendaciones al final. En éste sentido, Arias (2006:89), plantea que: "...La investigación evaluativa tiene como función la evaluación del programa. El investigador suele estar contratado para evaluar un programa de cambio, con el fin de mejorarlo o suprimirlo...". Al mismo tiempo la investigación se considera de revisión bibliográfica y/o documental debido a que fue necesario utilizar guías, trabajos especiales de grado y textos bibliográficos, manuales que sirvieron de base para el desarrollo del tema estudiado. También es una investigación documental pues el investigador elaboró una síntesis de los conocimientos al ir tomando decisiones y precisando conceptos.

Con apoyo en investigaciones referidas a las disposiciones legales, bibliográficas y doctrinas relacionadas al tema y mediante la búsqueda con detenimiento de aquellos pasos o actividades pertinentes, se pudo alcanzar la meta propuesta. En este contexto, se lograron establecer las características más comunes del fenómeno estudiado, al punto de comprender la magnitud cualitativa del mismo. De allí que en lo concerniente al nivel, en la investigación descriptiva, según expone Tamayo (2007:54): "...se trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta...".

Bajo las premisas antes expuestas, la investigación se inició con el examen representativo de los aspectos generales que tienen su sustento en las disposiciones legales que rigen la materia; en primer término, se abordó

el estudio de las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales que se aplica a partir del 2012; y, en segundo término se identificaron los referentes teóricos de la doctrina jurisprudencial venezolana sobre las características del procedimiento de ejecución de las providencias administrativas de reenganche; lo que condujo a conocer la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo.

Método de Investigación

Siguiendo a Méndez (2001:98), se hizo uso de las modalidades teórico-reflexivas y analítico-deductivas con las cuales se lograron obtener las repuestas requeridas ubicando las soluciones dentro de los criterios legales y doctrinarios más actualizados que ha adoptado la jurisprudencia venezolana. Por tanto, la deducción fue de lo general a lo particular; de allí se entiende que el método deductivo es aquél que parte de datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Al respecto se debe señalar que el método analítico es expuesto por Méndez (2001:99) indicando que: "...el análisis inicia su proceso de conocimiento a partir de la identificación de cada uno de los elementos que caracterizan una realidad..."; se asume así que se trata de explicar el detalle de los distintos elementos o aspectos que componen un objeto de manera que sea conocido el contenido en sus especificidades. De esta manera el autor de la investigación pudo estudiar con detalle las particularidades del

problema planteado, atendiendo a sus directrices de acuerdo a las sentencias producidas, tal y como se muestran con claridad en el Cuadro 1, las cuales permiten precisar la importancia de las referencias seleccionadas para el desarrollo de las mismas. En la investigación realizada el objeto básico fue el contacto directo con la realidad jurídica en estudio, por lo cual se procesó la información suministrada en la página web del Tribunal Supremo de Justicia, de allí que se adoptó como criterio, las sentencias publicadas por el Tribunal Supremo de Justicia, identificadas con sus números y fechas como siguen:

Cuadro 1. Referencias Jurisprudenciales Abordadas en la Investigación

Documentos	Fecha	Autor(es)
Sentencia S/N. Expediente Cooperación Bamundi	13-02-1992	Sala Político Administrativa
Sentencia N° 00009 Expediente N° 2002-2241	27-01-2003	
Sentencia N° 1.318 Expediente N° 2001-0213	02-08-2001	Sala Constitucional
Sentencia N° 2.862 Expediente N° 2002-2241	20-11-2002	
Sentencia N° 955. Expediente N° 10-0612	23-09-2010	

Fuente: El Autor (2015)

El marco jurisprudencial catalogado está referido a demandas de contenido laboral, ello con el propósito de precisar de acuerdo al tipo de sentencia, los resultados del proceso cumplido.

Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de la Información

Para Roldán (2003:125) las técnicas de investigación se definen como: “...la parte del método que consiste en un procedimiento o conjunto de procedimientos, regulados y presentes en una determinada situación...”; por cuanto se trata de medios especializados y pertinentes con la disciplina

científica que sirven para lograr el objeto de estudio. Bajo la anterior premisa se asume que las técnicas de recolección de datos representan las distintas formas o maneras de obtener la información, de allí que se distinguen, entre otras: la observación directa, la encuesta, el análisis documental, el análisis de contenido.

En atención al tipo y diseño de investigación aplicado, en la presente investigación las técnicas y los instrumentos utilizados para facilitar el estudio de la información fueron la lectura, el fichaje, el subrayado y el análisis de textos así como la revisión de leyes, revistas, páginas Web de Internet, entre otros; se empleó también el análisis documental y crítico, que permitió comprender la información seleccionada. En el presente trabajo, el manejo del fichero se realizó con el fin de lograr una mejor organización del material seleccionado para ser utilizado, así como su posterior síntesis para la elaboración de la investigación descartando de esta forma todo aquel material que no guardó relación directa con el tema a tratar.

En cuanto al fichaje, Palella y Martins (2004:112) lo definen como: "...una técnica de gran importancia en la investigación (...) consiste en registrar los datos que se van obteniendo en la revisión bibliográfica..."; de esta manera se asienta en fichas individuales la información más relevante relacionada con el objeto de estudio, recabada de las fuentes escritas. En tal sentido, el fichaje permitió acumular datos, recoger ideas, y organizarlo todo en un fichero. El sistema de fichas de contenido fue de utilidad para la elaboración de los aspectos teóricos. También permitieron realizar la síntesis de los diferentes métodos y procedimientos seguidos para la investigación del aspecto sometido a estudio.

En este sentido, el autor buscó en toda la información recopilada, los datos necesarios para el desarrollo de la investigación sobre los elementos estructurales implícitos que regulan la jurisdicción contencioso administrativa laboral, asimismo ubicó los criterios jurisprudenciales que definen el ámbito de las competencias; lo que le permitió establecer su correspondencia con los criterios jurisprudenciales analizados. Para ello, se hizo uso del recurso gráfico del subrayado de todas aquellas palabras o expresiones sobre las que se dio un énfasis especial, de modo que pudieron ser percibidas por la autora como visualmente resaltantes.

Por otra parte, señala Roldán (2003:130) que la observación documental, se refiere: "...a la información bibliográfica realizada en diversos tipos de escritos..."; y, la observación no dirigida, que también se conoce como libre, ordinaria, no estructurada o simple, se emplea como fase exploratoria del proceso de investigación para obtener datos preliminares y para conocer mejor el fenómeno que se va a estudiar. En este sentido, así se obtuvieron los datos publicados en la página web del Tribunal Supremo de Justicia, referidos a la información sobre las sentencias dictadas por la Sala Constitucional y la Sala Político Administrativa, relacionadas con el objeto del estudio.

Para el análisis crítico se utilizó como instrumento las matrices de análisis, las cuales parafraseando a Pérez (1999:110), constituyen medios físicos que el usuario puede construir enteramente de acuerdo a su criterio, para mostrar más objetivamente una serie de elementos simultáneamente. En cuanto al sistema de variables, refiere Palella y Martins (2004:60): "...son elementos o factores que pueden ser clasificados en una o más categorías. Es posible medirlas o cuantificarlas según sus propiedades...".

De allí que a los fines de este trabajo el sistema de variables, tomó en cuenta cada uno de los objetivos específicos. Las variables permiten extraer cada uno de los objetivos específicos con el propósito de cumplirlos en su totalidad. En este orden de ideas, Ballestrini (2002:102) señala que variable es: "...un aspecto o dimensión de un objeto, o una propiedad de estos aspectos o dimensiones que adquiere distintos valores y por lo tanto varía...". De modo que, se puede definir como todo aquello que puede experimentar alteraciones y que a su vez, pueden ser objetos de mediciones, de esta manera, las dimensiones de las variables constituyen una referencia para establecer los indicadores.

Una vez ubicada la información jurisprudencial antes referida, se realizó el análisis de texto, el cual según indica Roldán (2003:136): "...puede realizarse cuando se estudia determinado texto o autor con fines académicos; pero es un elemento imprescindible cuando de producción se trata, pues implica reflexionar en torno al trabajo personal y el de otros, por ejemplo, en el aula...". En este orden el análisis de texto aportó elementos no sólo para comprender lo leído, sino además para enriquecer y afinar las habilidades de lectura y escritura de la autora. En consecuencia se asume que el análisis de texto consistió en indagar si la forma que se le dio al texto de cada sentencia, al producirla, es congruente con la intención comunicativa.

En este punto se debe destacar que al analizar fue necesario tomar en cuenta que el texto de cada una de las sentencias ubicadas, es una unidad de significado para la comunicación, en la que forma y fondo están relacionados, son congruentes y se corresponden entre sí para dar sentido al discurso. En definitiva, el análisis consistió en la descomposición de los elementos que conforman la totalidad de datos, para clasificar y reclasificar el

material recogido desde diferentes puntos de vistas hacia optar por el más preciso y representativo.

Estrategia Metodológica

Tal y como fue establecido, el objetivo general de la investigación es analizar la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo.

En este sentido, para alcanzar los objetivos específicos diseñados, se cumplieron las fases del procedimiento metodológico que a continuación se describen y explican:

1. Arqueo Bibliográfico

En esta fase se realizó la revisión exhaustiva y detallada de cada uno de los textos y leyes, referidos a los temas relacionados con la investigación. Se procedió a conocer y explorar todas las referencias posibles que contribuyeron a sustentar el objeto de estudio, tanto en fuentes escritas como las virtuales, que generaron la base para los distintos argumentos que construyó la autora del estudio.

Por ello, entre otras fuentes legales, se incluyó: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981), la Ley Orgánica del Trabajo (1997), la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), el Decreto N° 8.938, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), diversos Decretos Presidenciales que consagran la inamovilidad laboral, las jurisprudencias emanadas del máximo Tribunal,

plasmada en las sentencias citadas y analizadas; así como diferentes publicaciones de derecho venezolanas y extranjeras.

2. Organización y Catalogación de la Información

Esta etapa consistió en la organización sistemática que permitió integrar o conformar en un solo cuerpo, la información recopilada de la lectura y revisión realizadas según la primera etapa. En este contexto, se agrupó la información obtenida de cada una de las fuentes seleccionadas, extrayendo los aspectos más relevantes para lograr de esta manera sustentar el problema planteado y el desarrollo de los objetivos propuestos. Utilizando para ello la técnica del fichaje de autor, de contenido y las de archivo de información que aportaron las nuevas herramientas electrónicas.

3. Análisis de la Información

Cumplida la etapa de la recolección de la información se procedió a su estudio y aplicándose las reglas de la interpretación propias del análisis lógico jurídico, se logró alcanzar la comprensión de los puntos que explican el tema dentro del cual se encuentra inmerso el problema. En tal sentido, se analizaron las bases teóricas y las informaciones relacionadas con la problemática de estudio con el propósito de obtener una sustentación teórica del estudio, de manera que se reveló el carácter constructivo del autor y su nivel de conocimiento en el área de estudio.

4. Redacción del Cuerpo del Trabajo

En virtud del componente crítico se realizó la composición monográfica del trabajo para lo cual se observó especial atención a la estructura que se adoptó y a la correcta aplicación de las normas de redacción y ortografía;

finalmente, una vez cumplida la misma se procedió la elaboración de conclusiones y recomendaciones tomando en consideración los objetivos alcanzados en el desarrollo de la investigación, de manera tal que se produjeron afirmaciones del autor y sugerencias finales para fortalecer el objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este apartado del trabajo se expone de manera particular, la reflexión del autor sobre los contenidos tratados en el estudio, siguiendo las pautas de los objetivos específicos diseñados; lo que conduce a exponer las conclusiones y recomendaciones que se desprendieron del objeto de la investigación.

De esta manera debe tomarse en cuenta que el punto de partida de la investigación es el estudio de la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo; aceptándose que el Poder Ejecutivo a través del Ministro del Poder Popular para el Trabajo es responsable de organizar, administrar, supervisar y vigilar las políticas públicas relativas al resguardo y protección del ejercicio del derecho al trabajo; y ello lo realiza por órgano de las Inspectorías del Trabajo.

En este contexto, se advirtió que a partir del año 2003 la doctrina jurisprudencial venezolana, en particular la emitida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sostuvo que el órgano judicial laboral no tenía jurisdicción para conocer en las solicitudes de calificación de despido de trabajadores amparados de inamovilidad o fuero laboral.

Igualmente se precisó que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) en el ordinal 2º de su artículo 29, estableció la competencia de los Tribunales

del Trabajo para conocer de las solicitudes de calificación de despido o reenganche, formuladas con base en la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y en la legislación laboral.

Las premisas antes señaladas sustentaron el análisis de la información recabada, por lo que en cuanto al primer objetivo específico de la investigación, al examinar las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales que se aplica a partir del 2012, se pudo conocer la definición de contrato de trabajo y sus tipologías legales; la inclusión de la presunción de la relación laboral y sus efectos; la conceptualización de los sujetos de la relación laboral; la definición de salario y sus modalidades; lo que permitió identificar las características de la estabilidad como el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido, trasladado ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, hasta que sea jubilado o se incapacite.

De los aspectos conceptuales antes expuestos se asume que la estabilidad es una protección que se extiende a los trabajadores contratados a tiempo determinado o para una obra determinada, que los ampara mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación; derivado de ello, el estudio de las modalidades de terminación de la relación laboral condujo a describir el procedimiento de calificación de despido.

En consecuencia, al examinar las particulares del procedimiento de reenganche y restitución de derechos, previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se precisó que el dispositivo del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los

Trabajadores y las Trabajadoras (2012), regula el procedimiento que se debe seguir frente a la violación del derecho a la estabilidad laboral por despidos injustificados, el cual se inicia por denuncia escrita del trabajador afectado, incluyendo la solicitud de restitución de la situación jurídica infringida, pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, cuando sea despedido, trasladado, o desmejorado.

Asimismo el estudio permitió reconocer que el trámite administrativo de la estabilidad, sigue su curso cuando las Inspectorías del Trabajo examinan los términos de la denuncia, para declarar la admisión y ordenar el reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, cuando cumpla los requisitos de ley y esté demostrada la vigencia del fuero o la situación de inamovilidad y la presunción de la relación de trabajo.

Es así como, admitida la solicitud debe producirse el traslado del funcionario del trabajo a la sede de la entidad de trabajo, acompañado del trabajador, con el objeto de practicar la notificación de la denuncia al patrono y para exigir el cumplimiento a la orden de reenganche y el pago de los salarios caídos y los demás beneficios dejados de percibir.

En esta oportunidad el patrono o quien lo represente puede alegar en su defensa las razones que considere pertinentes y producir la prueba documental respectiva, observándose que de todo lo actuado se debe dejar constancia en acta y ante cualquier actitud negativa u omisiva del patrono a comparecer al acto, se tienen como válidas las declaraciones del trabajador afectado.

Igualmente se estableció que este procedimiento administrativo concluye con la decisión del Inspector del Trabajo en relación al reenganche

o restitución de la situación de un trabajador amparado de fuero o inamovilidad laboral. Ahora bien, adicionalmente se precisó que de acuerdo al régimen legal laboral, en estas situaciones de inamovilidad laboral, los Tribunales del Trabajo no pueden dar curso a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida; consagrándose como requisito de admisibilidad.

En relación al segundo objetivo específico de la investigación al identificar los referentes teóricos de la doctrina jurisprudencial venezolana sobre las características del procedimiento de ejecución de las providencias administrativas de reenganche, se catalogaron y analizaron dos sentencias dictadas por la Sala Constitucional y una de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia; en las cuales se precisaron los criterios legales y jurisprudenciales que regularon, en cada oportunidad y de manera diferente, el procedimiento de ejecución de las decisiones dictadas por las Inspectorías del Trabajo; atribuyendo en una oportunidad la competencia a los Tribunales Laborales y en otras a la jurisdicción contencioso administrativa.

En lo referente al tercero objetivo específico de la investigación, al Reseñar la competencia en la acción nulidad de las providencias administrativas laborales a partir del 2010 según el criterio jurisprudencial; se pudo detectar que en materia de recursos de nulidad la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), no atribuyó competencia de manera expresa a los órganos judiciales de la jurisdicción laboral para conocer y tramitar los recursos de nulidad interpuestos contra las

decisiones dictadas por las Inspectorías del Trabajo en los supuestos de inamovilidad.

En este orden de ideas se conoció que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en el año 2010 retomó el asunto del vacío legislativo adjetivo y a través la Sentencia N° 955 dictada el 23 de septiembre de 2010, estableció el criterio definitivo, con carácter vinculante y vigente en la actualidad, según el cual determinó que los tribunales del trabajo son los órganos jurisdiccionales especializados en las distintas pretensiones que se planteen en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo (derecho al trabajo y a la estabilidad en el trabajo); por lo cual estimó atribuirle el conocimiento de las acciones intentadas en ocasión de providencias administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo, en primera instancia, a los Tribunales de Primera Instancia del Trabajo y en segunda instancia, a los Tribunales Superiores del Trabajo; ello, como excepción a la norma general prevista en el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Igualmente se descubrió que la Sentencia N° 955 no fue adoptada por unanimidad porque, por un lado, el Magistrado Pedro Rondón Haaz, expresó mediante Voto Salvado, su discrepancia en cuanto al cambio de criterio de la interpretación pacífica de la Sala desde 2001, señalando que el juez natural para la resolución de las pretensiones que tengan por objeto la actividad o inactividad de las Inspectorías del Trabajo es el contencioso administrativo, porque en estas demandas de nulidad, no se protege al trabajador frente a su patrono, en el marco de la relación laboral que los vincula, sino que lo que se realiza es la revisión de la conducta de una autoridad administrativa en su labor arbitral o cuasi-jurisdiccional, a tenor de lo que preceptúa el artículo 259 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Por otro lado, se detectó el voto concurrente de la Magistrada Carmen Zuleta de Merchán, según el cual adujo que para el caso de los actos emanados de las Inspectorías del Trabajo la ejecución de las decisiones administrativas debe ser exigida primero en vía administrativa y, en caso de no ser fructífera la gestión, agotado el procedimiento de multa puede recurrirse a los mecanismos jurisdiccionales ordinarios; y, sólo en la situación excepcional cuando el incumplimiento afecte un derecho constitucional, puede recurrirse al amparo constitucional.

En definitiva quedó claro que corresponde a la jurisdicción laboral la competencia para conocer y tramitar el recurso contencioso administrativo de nulidad, contra las Providencias Administrativas de inamovilidad de las Inspectorías del Trabajo; ello, porque la Sentencia N° 955 dictada la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 23 de septiembre de 2010, en el Expediente N° 10-0612, Caso: Bernardo Santeliz Torres y otros, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.608, de fecha 03 de febrero de 2011, estableció el criterio definitivo, de carácter vinculante que está vigente en la actualidad, según el cual se retomó el criterio adoptado en el año 1992, (Corporación Bamundi C.A.).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez realizado el estudio de la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo de acuerdo con la regulación normativa legal y jurisprudencial que desarrolla la competencia de la jurisdicción laboral para conocer y tramitar el recurso contencioso administrativo de nulidad, contra las Providencias Administrativas de inamovilidad de las Inspectorías del Trabajo; quedaron al descubierto herramientas legales con las que cuentan los interesados en el desarrollo de sus conflictos laborales. De allí que los resultados obtenidos permiten presentar las siguientes conclusiones:

- La derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997), consagró un procedimiento para calificar los despidos y ordenar el reenganche y el correspondiente pago de los salarios caídos, en caso de resultar injustificado. Por su parte, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), estableció la competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer de las solicitudes de calificación de despido o reenganche, en protección del derecho a la estabilidad laboral. A partir del año 2003 la doctrina jurisprudencial venezolana, emitida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sostuvo que el órgano judicial laboral no tenía jurisdicción para conocer en las solicitudes de calificación de despido de trabajadores amparados de inamovilidad o fuero laboral.

- En cuanto al primer objetivo específico, del examen de las características del procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales que se aplica a partir del 2012, se determinó que el marco teórico

legal del procedimiento administrativo laboral de calificación de despidos, exige la calificación previa del despido de la Inspectoría del Trabajo, por inamovilidad de la mujer en estado de gravidez, los trabajadores amparados por fuero sindical, los que tenían suspendida su relación laboral, los que estuvieran discutiendo convenciones colectivas, y, los amparados por inamovilidad laboral decretada por el Ejecutivo Nacional.

El procedimiento de reenganche y restitución de derechos, previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), está consagrado en el dispositivo del artículo 425, y se debe seguir frente a la violación del derecho a la inamovilidad laboral por despidos injustificados, por ante las Inspectorías del Trabajo quienes ordenan el reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, cuando cumpla los requisitos de ley y esté demostrada la vigencia del fuero o la situación de inamovilidad y la presunción de la relación de trabajo.

De acuerdo al régimen legal laboral, en las situaciones de inamovilidad laboral, los Tribunales del Trabajo no pueden dar curso a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo, certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida; consagrándose como requisito de admisibilidad. En este aspecto, si surgiese la omisión por parte de la inspectoría del trabajo en cuanto a la emisión de la certificación de cumplimiento de la orden de reenganche y restitución de derechos, se pudiese intentar el recurso de abstención o carencia según el procedimiento estipulado en la Ley orgánica de la jurisdicción contenciosa administrativa.

- En lo atinente al segundo objetivo específico de la investigación, los referentes teóricos de la doctrina jurisprudencial venezolana sobre las

características del procedimiento de ejecución de las providencias administrativas de reenganche, se estableció que entre el 2000 y el 2010, la jurisprudencia venezolana del más alto Tribunal determinó que en las leyes laborales no se consagró un procedimiento especial ni específico para la ejecución de estas decisiones; así se evidenció en el cuerpo de las siguientes decisiones que fueron catalogadas para este estudio: (a) Sentencia dictada en fecha 13 de febrero de 1992, por la Sala Político Administrativa de la antes Corte Suprema de Justicia, Caso: Corporación Bamundi, C.A.; (b) Sentencia N° 1318 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 2 de agosto de 2001 en el Expediente N° 01-0213, Caso: Nicolás José Alcalá Ruiz; y, (c) Sentencia N° 2862 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 20 de noviembre de 2002, en el Expediente N° 02-2241, Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui.

- En lo referente al tercero objetivo específico de la investigación, se concluye que la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia declaró la desaplicación de la norma prevista en el numeral 3 del artículo 25 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010), y atribuyó esa competencia a los Tribunales Laborales. Decisión judicial de la cual emerge una suerte de doble procedimiento dentro de la jurisdicción laboral, toda vez que el Juez Laboral debe aplicar el procedimiento de nulidad contencioso administrativo, y no el proceso laboral.

- Esa competencia fue declarada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en la Sentencia N° 955 dictada el 23 de septiembre de 2010, que estableció el criterio definitivo, con carácter vinculante vigente en la actualidad, según el cual los Tribunales del Trabajo como órganos jurisdiccionales especializados en las distintas pretensiones que se planteen en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del

Trabajo (derecho al trabajo y a la estabilidad en el trabajo); son competentes para conocer de las acciones de nulidad intentadas en ocasión de Providencias Administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo.

Recomendaciones

En atención a las conclusiones presentadas resulta importante dirigir los resultados de esta investigación al conocimiento y discusión de los ciudadanos en general, de los abogados y de los órganos administrativos del trabajo, sobre la tendencia jurisprudencial sobre el control de la legalidad de los actos administrativos de inamovilidad dictados por las Inspectorías del Trabajo; a los fines de que refuercen el ejercicio del derecho del derecho a la estabilidad; en tal sentido, se recomienda:

1. Al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, proponer a la Asamblea Nacional la sanción de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Laboral.
2. A los Inspectores del Trabajo, generar la difusión de los criterios jurisprudenciales dictados, en especial los que fijan las reglas para los procedimientos de ejecución de las Providencias Administrativas de Inamovilidad, a los fines de capacitar a los interesados en las herramientas para la defensa del derecho a la estabilidad.
3. A las Universidades, promover la discusión para la creación de la ley de la Jurisdicción Contenciosa Laboral, divulgando la jurisprudencia dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.
4. A las Organizaciones Sindicales, organizar programas de adiestramiento y capacitación para fortalecer el conocimiento de las normas y principios laborales de estabilidad, con el propósito de hacerlos comprensibles a la colectividad trabajadora.

5. A los Abogados, mejorar sus habilidades y destrezas en la defensa de los derechos laborales, instando a los Colegios Profesionales en la preparación de jornadas sobre el tema.
6. Al Poder Judicial, crear una jurisdicción contenciosa administrativa laboral, especializada en tramitar el procedimiento referido a los recursos contenciosos administrativos de naturaleza laboral, evitando así el congestionamiento de los tribunales de juicios, los cuales conocen en la actualidad del presente recurso en primera instancia.

LISTA DE REFERENCIAS

- Acevedo, J. (1996). **Metodología de la Investigación**. Caracas Panapo
- Alfonzo-Guzmán, R. (2008). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Caracas. Editorial Melvin C.A.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración**. Caracas: Editorial Episteme. Orial Ediciones.
- Azavache, A. (2010). **Inamovilidad Laboral como Medida Protectora de la Relación de Trabajo en Venezuela**. Trabajo de Grado Magíster en Derecho Laboral. Universidad Bicentenario de Aragua.
- Ballestrini, M. (2002). **Cómo se elabora el Proyecto de Investigación**. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Venezuela.
- Cabanellas, G. (2006). **Diccionario de Derecho Usual**. Editorial Heliasta. Buenos Aires.
- Código Civil (1982). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.990 Extraordinario**. 26 de Julio de 1982
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinario**. 24 de marzo de 2000. Enmienda, 15 de febrero de 2009. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.908 Extraordinario**. 19 febrero 2009.
- Corte Suprema de Justicia (1992). Sala Político Administrativa. **Caso: Corporación Bamundi**. Publicaciones Gaceta Forense. 13 de febrero de 1992.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Decreto N° 8.938. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076. Extraordinario**. 07 Mayo 2012.
- Decreto con Valor, Rango y Fuerza de Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2013). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.157**. 30 Abril 2013.

- Gamboa, E. (2011). **Carácter Excepcional y Transitorio de la Inamovilidad Especial Vigente en Venezuela**. Trabajo de Grado Magíster en Derecho Laboral. Universidad Bicentenario de Aragua. San Joaquín de Turmero.
- Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales (1988). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 34.060**. 27 de septiembre de 1988
- Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia. (1976). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1.893**. Julio. 1976.
- Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.447**. 16. Junio. 2010.
- Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.451**. 22 Junio. 2010.
- Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 2.818 Extraordinario**. Julio. 1981.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Extraordinaria N° 5.152**. 19 junio 1997.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504**. 13. Agosto. 2002.
- Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Doctorados de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador** (2011), Editorial Fedupel.
- Marcano, Y. (2010). **El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda**. Trabajo de Grado Magister. Miranda. Venezuela.
- Méndez, C. (2001). **Metodología. Guía Para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas**. Bogotá. Editorial Mc Graw Hill.
- Navarro, M. (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 Magister.
Universidad de Carabobo.

Osorio, M. (1974). **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Buenos Aires. Editorial Heliasta S.R.L.

Parella y Martins, M. (2004). **Manual para la elaboración de Tesis Doctorales, Trabajos de Grado y Trabajos Especiales. V Jornadas de Autoevaluación del Centro de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (UCV).** Primera edición.

Pérez, A. (1999). **Metodología de la Investigación.** Caracas - Venezuela. Editorial Panaco. Segunda Edición.

Roldán, E. (2003). **Metodología de la Investigación.** España: LKO

Tamayo, M. (2007). **El Proceso de Investigación Científica.** México: Limusa

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2000). **Sentencia N° 1.064. Ponente: Magistrado José M. Delgado Ocando. (Expediente N° 00-2131).** Septiembre, 19, 2000 [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03 -12-2014.

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2001). **Sentencia N° 01318. Ponente: Magistrado Antonio J. García García. (Expediente N° 2001-0213).** Agosto, 02, 2001. [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03-12-2014.

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2001). **Sentencia N° 2353/2001. Ponente: Magistrado Jesús E. Cabrera Romero. (Expediente N° 00-2517).** [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03 -12-2014.

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2002). **Sentencia N° 2862. Ponente: Magistrado Pedro Rondón Haaz. (Expediente N° 2002-2241).** Noviembre, 20, 2002. [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03-12-2014.

Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2005). **Sentencia N° 96 Ponente: Magistrado Pedro Rondón Haaz. (Expediente N° 02-1324).** Marzo, 02, 2005. [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03 -12-2014.

- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2006). **Sentencia N° 131/2006 Ponente: Magistrado Carmen Zuleta De Merchán. (Expediente N° 05-1919)**. Febrero, 01, 2006. [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03 -12-2014.
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2006). Sentencia N° 347/2006 **Ponente: Magistrado Jesús E. Cabrera Romero. (Expediente N° 05-2106)**. Febrero, 24, 2006[Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03 -12-2014.
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional (2010). **Sentencia N° 0955. Ponente: Magistrado Francisco A. Carrasquero López. (Expediente N° 2010-0612)**. Septiembre, 23, 2010. [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03-12-2014.
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Político Administrativa (2003). **Sentencia N° 00009. (Expediente N° 2003-1440)**. Enero, 27, 2003. [Trascripción en Línea: Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>] Consulta: 03 -12-2014.
- Universidad de Carabobo (2004). **Norma para la elaboración y Presentación de los trabajos de investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo**. Valencia.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011). **Manual de Trabajos de Grado Especialización, Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas. Autor
- Wettel, E. (2010). **El Fuero Sindical En Venezuela**. Trabajo de Grado Magister. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Witker, J. y Larios R. (1997). **La Investigación Jurídica**. México, Universidad Autónoma de México. Instituto de Investigación Jurídica. McGraw Hill.