

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE  
POST GRADO**

**LA EJECUCIÓN DE LAS DECISIONES DICTADAS CON OCASIÓN DEL  
PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO:  
UNA PROPUESTA DE JUDICIALIZACIÓN**

Tesis presentada como requisito parcial para optar al Grado de Especialista  
en Derecho del Trabajo

Autor: Abg. Torrivila Salazar Alba Rosa

Tutor: Dr. Freddy Orlando Caridad Mosquera

Caracas, julio de 2005

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRÉS BELLO"  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POST GRADO  
AREA DE DERECHO  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor de la Tesis de grado, presentada por la ciudadana ALBA ROSA TORRIVILLA SALAZAR, titular de la cédula de identidad Nro. 6.720.177, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, considero que dicha tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Puerto Ordaz, a los treinta (30) días del mes de agosto de 2004.

---

Dr. Freddy Orlando Caridad Mosquera  
C.I. V-693.663

## INDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN</b>	vi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULOS</b>	
<b>I. DE LA NATURALEZA DE LA OBLIGACIÓN QUE IMPONE AL PATRONO EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO</b>	<b>11</b>
1. De las obligaciones:	11
1.1. Concepto	11
1.2. Características	15
2. De la Prestación	18
2.1. Concepto	18
2.2. Clases de prestación	20
3. Del Reenganche como una obligación de hacer: Cumplimiento	22
<b>II. DE LOS PROCEDIMIENTOS DESTINADOS A LOGRAR EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO</b>	<b>38</b>
1. Del procedimiento administrativo de reenganche y pago de salarios caídos: antecedentes	38

2. Del procedimiento de amparo constitucional	44
<b>III. EJECUCIÓN DE LAS DECISIONES QUE ORDENAN EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO: CRÍTICAS</b>	<b>52</b>
1. De la ejecución de la providencia que ordena el reenganche y pago de salarios caídos	52
2. De la sentencia de amparo que ordena el reenganche del trabajador aforado y del órgano competente para su ejecución	61
<b>IV. DE LA NECESIDAD DE JUDICIALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO</b>	<b>71</b>
1. De las garantías y los beneficios que dimanar de la jurisdicción	71
2. De la sentencia emanada del órgano jurisdiccional	78
2.1. La sentencia	79
2.1.1. Concepto y características	79
2.1.2. Clases de sentencia	81
2.1.3. Ejecución de la sentencia	82
2.1.4. La cosa juzgada como característica propia de la sentencia	86
3. De las opciones de solución a la ejecución del reenganche, sin violar derechos fundamentales del demandado y condenado a cumplir dicha orden	99

<b>CONCLUSIONES</b>	100
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	108

UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRÉS BELLO”  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POST GRADO  
AREA DE DERECHO  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO

**LA EJECUCIÓN DE LAS DECISIONES DICTADAS CON OCASIÓN DEL  
PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO:  
UNA PROPUESTA DE JUDICIALIZACIÓN**

Autor: Abg. Alba Rosa Torrivilla Salazar  
Asesor: Dr. Freddy Orlando Caridad Mosquera  
Año: 2004

**RESUMEN**

El objetivo fundamental de la presente investigación, es el de analizar si el procedimiento de reenganche del trabajador aforado en sede administrativa es la vía más idónea para procurar la tutela de los trabajadores en goce de fuero sindical, tomando en cuenta la naturaleza de las decisiones emanadas de las inspectorías del trabajo como órganos adscritos al Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, o si por el contrario se requiere de un mecanismo más efectivo, como la judicialización del procedimiento de reenganche, para lograr la tutela de estos trabajadores en el caso que el patrono obligado al reenganche sea niegue a acatar y dar cumplimiento a la orden que imponga el deber de reincorporar al trabajador aforado despedido. Para ello se inició con un estudio cualitativo documental, tomando en cuenta los objetivos generales y específicos de la presente investigación, a través de técnicas de lecturas evaluativas, del resumen lógico, análisis de datos y antecedentes que sobre el tema se han realizado. Se llevó a cabo un análisis bibliográfico, a los fines de crear conjunto homogéneo de información necesario para crear un instrumento o matriz de información, que luego de validado, permitió concluir que la judicialización del procedimiento de reenganche del trabajador aforado y despedido injustificadamente, es el mecanismo más eficaz para lograr la tutela judicial efectiva de los derechos vulnerados del trabajador aforado, a través de medios coercitivos reconocidos expresamente por la ley, sin que su aplicación implique vulneración de los derechos fundamentales del obligado a reenganchar al trabajador despedido en goce de fuero sindical.

## INTRODUCCIÓN

La realidad laboral en Venezuela ha venido planteando una serie de dilemas, que habiendo sido previstos en la legislación laboral, no ofrecen sin embargo soluciones prácticas a los mismos, nos referimos específicamente al reenganche y pago de salarios caídos de los trabajadores que gozan de fuero sindical, cualquiera que éste sea.

Este procedimiento se ha venido ventilando tradicionalmente en el ámbito administrativo bajo al tutela del Ministerio del Trabajo, a través de las Inspectorías del Trabajo, que actuando como supuesto árbitro imparcial está facultado por ley para decidir las controversias que sobre este particular se sometan a su conocimiento, tal como lo señala expresamente el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Tal procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos será resuelto por una providencia administrativa, que ordenará o no el reenganche del trabajador, todo ello dependiendo de los argumentos y respuesta al interrogatorio formulado de conformidad con la ley. Esta providencia administrativa tiene el carácter de un documento administrativo, cuya

ejecución dependerá única y exclusivamente del Inspector del trabajo que la dictó, en virtud de la ejecutividad y ejecutoriedad que le caracteriza.

Sin embargo la Ley Orgánica del Trabajo no señala expresamente un procedimiento efectivo que materialice la orden de reenganche contenida en la providencia administrativa, sino que por el contrario prevé un procedimiento de multa, previsto a partir de su artículo 641, para el caso del incumplimiento por parte del patrono de la orden de reenganchar al trabajador aforado, solución ésta que no satisface el contenido intrínseco de los derechos humanos y constitucionales tutelados a partir de esa resolución administrativa, razón por la cual se hace menester indagar sobre cualquier otra alternativa que estando enmarcada dentro de los postulados legales, sirva para reivindicar el derecho violado.

A tales efectos y para conocer en detalle los aspectos de la situación planteada, se hizo necesario estudiar en primer lugar la naturaleza y clase de prestación que engendra para el patrono la obligación de reenganchar al trabajador aforado, para concluir que tal prestación no es sino una prestación de hacer, y de un hacer personalísimo que no permite un cumplimiento en especie o por equivalente; de tal manera que ante la violación del fuero que nace de la libertad sindical no podrá el patrono sino reenganchar al

trabajador que hubiere sido despedido sin justa causa previamente calificada y autorizada por el inspector del trabajo competente.

De igual manera y una vez determinada la naturaleza de la prestación que obliga al patrono a reenganchar al trabajador, fue pertinente analizar los distintos procedimientos que actualmente están en vigencia para hacer efectiva la orden de reenganchar; en tal sentido se realizó un análisis crítico del procedimiento administrativo de reenganche ventilado por ante la inspectoría del trabajo, al igual que del procedimiento de amparo constitucional, aplicable para el caso que el patrono obligado por la providencia administrativa se niegue a reincorporar al trabajador aforado, ello, por cuanto, por un lado, es una vía comunmente utilizada para lograr el reengache, bajo el argumento de la violación del derecho constitucional al trabajo y la libertad sindical, y por otro, porque la administración pública a través de los mecanismos previstos en las leyes especiales que rigen la materia, carece de los mecanismos coercitivos necesarios para hacer cumplir sus propias decisiones.

Se analizó la vía constitucional del recurso de amparo, como un mecanismo alternativo en la búsqueda una solución efectiva de tutela del derecho del trabajador, que gozando de inamovilidad absoluta haya sido

despedido por su patrono, sin haber sido previamente autorizado por el inspector del trabajo.

Ello conllevó a estudiar la ejecución de la sentencia de amparo, dado que el reenganche per se, origina una obligación de hacer por parte del patrono que ha despedido a un trabajador aforado, sin haber sido autorizado previamente por el inspector del trabajo y, que como tal obligación de hacer implica una conducta positiva, esto es, el reenganche del trabajador.

En este sentido y ante la negativa del patrono de ejecutar voluntariamente el mandamiento de amparo, surgió la duda de si podría el órgano ejecutor utilizar la fuerza u otro mecanismo de coerción para hacerla ejecutar, con lo cual se debió determinar si con ello si no se estarían comprometiendo derechos fundamentales de las personas, o bien si esta medida de ejecución es o no efectiva dada su temporalidad.

Por otro lado, y con relación a la competencia del órgano destinado a ejecutar la sentencia de amparo, se debió responder a la interrogante de cuál sería el órgano ejecutor de la sentencia de amparo, dado que es un hecho cierto de los Tribunales Constitucionales, ordenar al Inspector del Trabajo que dictó la providencia administrativa la ejecución del reenganche del trabajador, con lo cual fue necesario aclarar si el Inspector del Trabajo, al

tratar de ejecutar dicho mandamiento constitucional no estaría incurriendo en una vía de hecho administrativa.

El Recurso de Amparo Constitucional, previsto en la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales, ha sido utilizado frecuentemente como mecanismo destinado a lograr el restablecimiento de los derechos y garantías, que con el rango de derechos humanos fundamentales o bien constitucionales han sido vulnerados bien por el propio Estado a través de alguno de sus órganos o bien por los particulares, utilizándose este recurso extraordinario como la vía más expedita para resolver la situación de derecho vulnerada, a falta de un mecanismo legal que lo resuelva, sobre estimando el alcance, contenido y ejecución de la sentencia que pueda sobrevenir de este procedimiento.

Si bien es cierto que el contenido de la sentencia de amparo es restablecer la situación constitucional infringida, no es menos cierto que ella no puede crear título subjetivo en favor de ninguna persona y por otro lado los efectos que de ella dimanen son de carácter temporal, puesto que no puede el juez del amparo pronunciarse o no sobre la validez o nulidad del acto administrativo que ordenó el reenganche del trabajador aforado, con lo cual deberá ser un juez con competencia especial sobre la materia quien decida finalmente sobre la legalidad o no del acto administrativo en cuestión.

Finalmente, y con relación al tema del amparo constitucional, fueron expuestas las dificultades que se presentan al momento de ejecutar la sentencia derivada de dicho procedimiento, para el caso de negativa del condenado en acatar lo dispuesto por ella, dificultad que se presenta por la necesidad de que previamente se califique como delito la negativa de acatar el fallo y posteriormente se proceda a la inicio del procedimiento pertinente a los fines de aplicar la sanción correspondiente.

Como consecuencia de ello, se expuso la necesidad de encontrar un mecanismo idóneo destinado a tutelar el fuero sindical como instrumento que garantiza la existencia de la libertad sindical como derecho humano fundamental.

El análisis de los diversos procesos previstos en la legislación venezolana, permitió justificar la judicialización del procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos y en general el procedimiento de desafuero sindical, para que a través del mismo, fuesen los órganos jurisdiccionales a través de la vía ordinaria, quienes con mecanismos coercitivos más eficaces para ejecutar sus propias decisiones, fuesen los destinados a procurar la tutela de este derecho humano fundamental, cual es la libertad sindical, ello por supuesto, sin el ánimo de crear un proceso

judicial específico, sino por el contrario profundizar acerca de sus garantías, virtudes y efectividad.

Se planteó así, la necesidad imperiosa de judicializar el procedimiento de reenganche del trabajador que goce de fuero sindical, o que se encuentra bajo la protección de la inamovilidad absoluta, como mecanismo destinado a garantizar la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores amparados por tal privilegio, bajo el argumento que los órganos jurisdiccionales son autónomos e independientes en cuanto al contenido de sus sentencias, a diferencia de las inspectorías del trabajo cuya actuación está sometida a un órgano jerárquicamente superior que dicta sus reglas de funcionamiento; adicionalmente a ello, a través de un procedimiento judicial breve, gratuito y donde se garantice el equilibrio procesal, se permite una sentencia que pueda ser ejecutada por el propio órgano que la dictó, sin necesidad de recurrir a otros actos u órganos destinados a tal fin.

Con ello se permitió conocer elementos destinados a instrumentar un proceso adecuado por vía judicial, necesario para garantizar de la manera más expedita y segura la tutela de un derecho fundamental cual es la libertad sindical, y como consecuencia de ello uno de los instrumentos fundamentales de tutela que es el fuero sindical.

En tal sentido y en desarrollo de lo antes expuestos, el trabajo fue estructurado en cuatro capítulos, de los cuales el primero estuvo destinado a estudiar la naturaleza de la obligación que impone al patrono el reenganche del trabajador aforado, así como la prestación y sus diferentes tipos como uno de sus elementos fundamentales, ello con la finalidad de determinar, que tal deber de reenganche debe considerarse como una prestación de hacer infungible que no puede ser satisfecha con un cumplimiento por equivalente, dado que el derecho que se pretende tutelar – la libertad sindical – es un derecho humano fundamental, no siendo en consecuencia valorable económicamente.

En el segundo capítulo se estudiaron los distintos tipos de procedimientos previstos en la legislación venezolana, a los fines de lograr el reenganche del trabajador aforado, ello con la finalidad de determinar la eficacia e idoneidad de los mismos en procura de la tutela de la libertad sindical, con lo cual fue necesario estudiar además su naturaleza y fines.

En el tercer capítulo se hizo alusión a la ejecución tanto de la decisión emanada de la inspectoría del trabajo, como del juez de amparo constitucional, con ocasión del procedimiento de reenganche en el primer caso y del recurso de amparo por violación de derechos constitucionales en el segundo caso, a los fines de comprender las limitaciones en cuanto a la

ejecución de las mismas, y el riesgo de permanencia en el tiempo de la vulneración del derecho a la libertad sindical.

Finalmente en el capítulo cuarto se expuso, en vista de lo antes expuesto, la necesidad de judicializar el procedimiento de reenganche del trabajador aforado, dado que por esta vía el órgano jurisdiccional, en procura de la tutela efectiva y de la seguridad jurídica como fines del Estado y del derecho, cuenta con los mecanismos más apropiados para garantizar que no se hagan nugatorios los fallos producidos, bien a través de la ejecución forzosa de los mismos, o a través de la imposición de medidas coercitivas sobre el patrimonio del ejecutado, destinados a coadyuvar en la ejecución inmediato de lo dispuesto en la sentencia obtenida con ocasión del proceso llevado a cabo.

La elaboración del presente trabajo, se apoyó fundamentalmente en el método deductivo, de tipo descriptivo y documental; de tipo deductivo, por cuanto se partió de aspectos generales, como es la noción de lo que son las obligaciones y los diversos tipos de prestaciones, para decantar en la naturaleza de la prestación que obliga al patrono a reenganchar al trabajador aforado y en sus modos de cumplimiento, para establecer finalmente el procedimiento adecuado para su ejecución o cumplimiento.

Por otro lado fue una investigación de carácter documental, por cuanto la información se sustentó principalmente en fuentes bibliográficas y documentales, estudiando en profundidad cada información, el criterio de cada autor que se ha dedicado al estudio del tema, cotejando cada información para su mejor provecho y utilización, conjuntamente con leyes y jurisprudencia relacionadas con el tema objeto de estudio.

Para ello se elaboró una matriz de análisis de contenido, que es considerada como un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de datos e información, todo con la finalidad de crear una opinión propia y definitiva sobre el tema estudiado.

## **CAPITULO I**

### **DE LA NATURALEZA DE LA OBLIGACIÓN QUE IMPONE AL PATRONO EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO**

#### **1. DE LAS OBLIGACIONES:**

##### **1.1. Concepto**

Entendida la obligación como un vínculo jurídico, que genera el deber de un sujeto deudor frente a su acreedor en desarrollar una conducta determinada, se tiene que precisar, a partir del estudio de las obligaciones, qué tipo de prestación implica para el patrono el deber de reenganchar al trabajador aforado que ha sido despedido injustificadamente, a partir de una decisión de reenganche obtenida por la autoridad correspondiente.

Bajo este contexto debe estudiarse la naturaleza de la obligación, es decir bajo la óptica del derecho del trabajo y más específicamente de la relación de trabajo que se produce entre patrono y trabajador. Para ello se debe tomar en cuenta el contenido social del derecho del trabajo, y determinar a partir de allí la naturaleza y alcance de las obligaciones que de dicha relación pudieran surgir.

El derecho del trabajo actualmente se ha venido separando progresivamente del criterio civilista con que se venían manejando sus instituciones, para convertirse en una disciplina de corte más social y humanístico, destinado a garantizar el respeto al hombre que trabaja y el derecho a obtener de su trabajo los medios suficientes para su propia subsistencia y de su familia, y muestra de ello es la nueva legislación en materia procesal laboral y la nueva jurisprudencia emanada de las Salas Constitucional y Social del Tribunal Supremo de Justicia, atendiendo los criterios expuestos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999

Pérez y Bayón, citados por Espinoza, (s/f, p. 21) sostienen que:

Mientras el Derecho Civil, o en cualquiera otra de las disciplinas del derecho común, los objetivos, por su amplitud, se confunden con los fines generales del derecho, en el Derecho del Trabajo adquieren especificidad y concreción, de allí que nuestra disciplina se caracteriza y valoriza más por sus fines que por su contenido, por lo general históricamente variable, más que en cualquiera otra rama del Derecho.

De allí que si bien es cierto el concepto y características que informan la institución de las obligaciones es de origen estrictamente civil, no es menos cierto que se debe adaptar su estudio a las características propias del derecho del trabajo, bajo la óptica de corte social y humanístico que lo informan.

En este sentido se puede señalar que la esencia natural de toda obligación es la de imponer una conducta determinada, que puede consistir en un hacer, un no hacer o un dejar de hacer; es decir que impone un deber al obligado y su ejecución está por encima y aún en contra de su voluntad, en tal sentido, Maduro, (1975, p. 26) define la obligación:

(...) como un vínculo jurídico en virtud del cual una persona, denominada deudor, se compromete frente a otra, denominada acreedor, a ejecutar en su beneficio una determinada prestación de dar, hacer o no hacer, valorable en dinero; la cual en caso de no ser cumplida por el deudor, comprometería a éste a responder con su patrimonio.

En el derecho romano, la obligación era un vínculo estrictamente de carácter personal, no pudiéndose sustituirse las partes involucradas en el negocio jurídico, sin embargo a partir de la promulgación del Código Alemán de 1900, la obligación pasó a considerarse como una prestación negociable, en virtud de lo cual puede transferirse de persona a persona, o bien pueden disponerse o transferirse la deuda o el crédito en ella contenidos.

Tal apreciación llama poderosamente la atención, tomando en cuenta el significado de lo que son las obligaciones que dimanar de la relación de trabajo, las cuales son asumidas a nivel estrictamente de carácter personal, al punto que la relación de trabajo se extingue por ejemplo con la muerte o

renuncia del trabajador, por un lado, y por el otro, y en caso de estabilidad absoluta, el despido injustificado da lugar al reenganche del trabajador en goce de la misma, de allí que similar al concepto romano de las obligaciones, en la relación de trabajo se crea un vínculo de persona a persona que limita la posibilidad de sustituir las obligaciones y por ende las prestaciones en ellas contenidas.

Así la obligación del patrono de reenganchar al trabajador aforado no puede ser sustituida en otra persona, ni puede negociarse el valor del derecho del que goza ese trabajador. Si bien es cierto y al momento de la contratación, las partes saben los extremos bajo los cuales se están comprometiendo, no es menos cierto que en el desarrollo de la relación contractual pueden suscitarse hechos que pueden limitar a una de las partes a poner fin unilateralmente a la relación de trabajo, tal es el caso del fuero sindical, en virtud del cual el trabajador en ejercicio de la actividad sindical, no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado de su puesto de trabajo, no pudiendo en consecuencia el patrono disponer del cargo que ostenta ese trabajador, sin haber sido previamente autorizado para ello por la autoridad competente.

Ello implica un deber de abstención o no hacer con cargo del patrono, ante una situación que si bien en principio no previó, tampoco puede revertir sin vulnerar con ello derechos fundamentales de los trabajadores, con lo cual esa relación de trabajo así entendida genera progresivamente obligaciones para el patrono y derechos para el trabajador de los cuales no se puede disponer, debido a la intangibilidad que los protege, ni puede por otro lado sustituir su cumplimiento debido a la naturaleza misma de la obligación que se le impone con ocasión de esa relación de trabajo, incluida en el marco del derecho social del trabajo.

## **1.2. Características de las obligaciones:**

En cuanto a sus características, las obligaciones, se caracterizan fundamentalmente por la existencia de tres elementos:

### **1. 2.1. Elementos constitutivos, entre los que se encuentran:**

1.2.1.1. El elemento subjetivo, constituido por los sujetos que intervienen en la relación, cuáles son la persona del deudor quien es la comprometida a realizar una determinada actividad a favor o provecho de su acreedor, que siendo la otra figura que interviene

en la relación, es aquella en cuyo beneficio se realiza el deudor la conducta o actividad.

1.2.1.2. El elemento objetivo, que está constituido por la prestación, actividad o conducta a ser asumida por el deudor frente a su acreedor, prestación ésta que puede consistir en un dar, un hacer o un no hacer.

1.2.1.3. El Vínculo, que implica la sujeción o sometimiento del deudor frente al acreedor en la realización de la conducta o actividad, y cuyo incumplimiento puede ser compelido por vía judicial.

1.2.2. De igual manera las obligaciones se caracterizan por la evaluación económica de la actividad, esto es, que la obligación sea susceptible de ser valorada económicamente, lo que no siempre consiste en sumas de dinero, ello a los fines de las posible compensaciones que pudieran surgir con ocasión de su incumplimiento y,

1.2.3. Finalmente la responsabilidad del deudor, responsabilidad ésta que se extiende a su patrimonio en caso de incumplimiento.  
(Maduro. 1975, pp. 26 ss).

Tales características permiten precisar que en el marco de la relación de trabajo tales elementos se ven reflejados, con la presencia de las partes involucradas, es decir, patrono y trabajador vinculados por un conjunto de obligaciones intransferibles, como lo son la prestación del servicio y el pago de una contraprestación o salario, obligación ésta que se encuentra plenamente determinada, lo que no ocurre con algunas obligaciones que puedan surgir en el desarrollo de esa relación de trabajo, así por ejemplo que se produzca el nacimiento del fuero sindical para ese trabajador, con lo cual el patrono no pueda disponer libremente de sus servicios.

En tal caso y de disponer libremente el patrono del cargo de ese trabajador estaría violando con ello un derecho humano fundamental cual es la libertad sindical, que debido a su propia naturaleza escapa de la posibilidad de ser cuantificable y valorable económicamente, con lo cual será necesario determinar la naturaleza de la obligación que genera para el patrono el deber de reenganchar a ese trabajador aforado y verificar si en base a ello puede liberarse de la misma con un pago por equivalente, en el entendido que dicho pago no significa necesariamente la consignación de cantidades de dinero a favor del trabajador aforado y despedido sin la previa autorización de la autoridad competente.

## **2. DE LA PRESTACIÓN:**

### **2.1. Concepto:**

La prestación debe ser entendida como una conducta o actividad que debe asumir un sujeto deudor frente a su acreedor para satisfacer o dar cumplimiento de esta manera a su obligación, también se le puede definir como:

El objeto o contenido de un deber jurídico. Equivale a dar, hacer o no hacer. Dícese de la cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto. También, la cosa o servicio que un contratante da o promete a otro. (Ossorio. s/f. p. 603).

La prestación será de dar, cuando implica para el obligado el deber de entregar alguna cosa a favor de su acreedor; por su parte en cumplimiento de la prestación de hacer, el deudor debe realizar una determinada conducta de carácter positivo para dar satisfacción a su obligación, mientras que la obligación de no hacer conlleva una omisión, un dejar de hacer en beneficio del acreedor.

Entendida como el elemento objetivo de la obligación, para que tenga validez y produzca sus efectos, la prestación requiere una serie de condiciones fundamentales cuales son:

1. La prestación debe ser posible, es decir realizable en el terreno de la realidad y desde el punto de vista jurídico. Por consiguiente, la imposibilidad puede ser natural o jurídica.
  - a. Natural: Cuando la prestación no es susceptible de cumplirse en el campo de la realidad ...
  - b. Jurídica: Cuando la prestación, si bien es posible de ser efectuada en el terreno de la realidad, es imposible de realizarse por oponerse a ello el ordenamiento jurídico positivo ...
2. La prestación debe ser lícita, es decir que su ejecución no viole el orden público ni las buenas costumbres ...
3. La prestación debe ser determinada o determinable. La prestación debe ser determinada por las partes al asumir la relación obligatoria, o puede ser determinada por un tercer nombrado por las partes o por el juez. No es de la esencia de esta condición que la cosa sobre la cual recaiga la prestación exista en el momento en que se contrae la obligación, basta con que haya realmente la posibilidad de su existencia futura para el momento de ejecutar la prestación ...
4. **La prestación debe ser valorable económicamente. Debe ser susceptible de apreciarse en dinero. No es necesario que se trate de una suma de dinero, pero debe ser susceptible de valorarse en tales términos para poder exigírsele al deudor una prestación compensatoria en caso de que no se cumpla.** (Enciclopedia Jurídica Opus. T. VI, p. 487). Negritillas añadidas.

Esta última condición de la prestación es de importancia fundamental en el tema central de la presente investigación, ello si se toma en cuenta la naturaleza de la prestación que debe cumplir el patrono que ha sido obligado por una decisión de carácter administrativo en reenganchar al trabajador aforado, tal decisión se adopta bajo un procedimiento especialísimo, cual es

el de reincorporación o de reenganche previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, procedimiento éste que se ha constituido como un instrumento de protección de un derecho erigido a nivel de derecho humano fundamental, como lo es la libertad sindical, el cual al ser elevado a esta categoría escapa de la posibilidad de valorarse económicamente, de allí que la única manera de ser restituido es con la reincorporación del trabajador en goce de fuero sindical a su puesto de trabajo, tal deber no admite un pago por equivalente o una compensación pecuniaria, debido a la naturaleza indisponible del derecho que se trata de tutelar.

## **2.2. Clases de prestaciones:**

El contenido de la obligación está constituido por una prestación, que puede consistir, tal como se expuso anteriormente, en un dar un hacer ó un no hacer, al respecto Maduro (1975, p. 27), en cuanto a la clasificación de las prestaciones precisa que las mismas pueden ser de diversos tipos a saber:

1° - Prestaciones de dar. Son aquellas que tienen por objeto la transmisión de la propiedad u otro derecho real (servidumbre, usufructo, uso, habitación, hipoteca); presentan la particularidad de que la propiedad o derecho que comportan se transmite por efecto del consentimiento legítimamente manifestado.

2° - Prestaciones de hacer. Son todas aquellas actuaciones del deudor que no consisten en la transmisión de la propiedad u otro derecho real (construir un edificio, entregar una cosa, cuidarla, transportarla, pintar un cuadro, realizar

alguna actividad, etc.) Son las más numerosas de las prestaciones.

3° Prestaciones de no hacer. Son todas aquellas actuaciones que consisten en una abstención por parte del deudor, en una actuación negativa. En ellas el deudor se compromete precisamente a no efectuar ninguna conducta o actividad determinada.

La prestación de hacer implica la realización, por parte del deudor de una actividad o conducta distinta a la transmisión de la propiedad u otro derecho real, en tal sentido:

(...) el legislador ha prescrito expresamente las dos formas generales de cumplimiento conocidas: el cumplimiento en especie y el cumplimiento por equivalente, **así como la forma especial de cumplimiento directo para determinadas clases de obligaciones de hacer.**

a) Cumplimiento en especie de las obligaciones de hacer. Se trata del cumplimiento de ejecución de la obligación de hacer tal como fue contraída y esa ejecución en especie puede ser efectuada voluntariamente, cuando el deudor espontáneamente cumple su obligación, o bien de modo forzoso, mediante un acto indirecto de ejecución; esta última puede ser obtenida por el acreedor haciéndose autorizar él mismo a ejecutar la obligación a costa del deudor. En este caso el acreedor puede, o bien ejecutarla él mismo, o bien hacerla ejecutar por un tercero. ....

b) Cumplimiento directo de las obligaciones de hacer. **En algunas obligaciones de hacer el acreedor puede estar interesado en que la ejecución de las mismas sea efectuada por el propio deudor, es decir, directamente. Ello ocurre generalmente en aquellas obligaciones de hacer cuyo objeto consiste en el desarrollo de una actividad por parte del deudor que requiera el empleo de cierta pericia o dotes especiales:** en dichos casos, el legislador considera que el acreedor está interesado en que la ejecución de la obligación sea realizada por el propio deudor y no por un tercero; por ello prohíbe al deudor ofrecer el cumplimiento indirecto de la obligación (mediante un tercero si el acreedor rehusa tal cumplimiento. ...

c) Cumplimiento por equivalente de las obligaciones de hacer.

En los casos en los cuales no es posible el cumplimiento en especie, ni el cumplimiento directo de las obligaciones de hacer, como en el caso expuesto, procede el cumplimiento por equivalente mediante el pago de daños y perjuicios ... (Maduro, 1975. p.83). Negrillas añadidas.

Al respecto, interesa desarrollar el alcance y ejecución de la prestación de hacer, tomando en cuenta que ella implica una actitud positiva, similar a la conducta que debe asumir el patrono con respecto al trabajador aforado despedido, cuyo cumplimiento interesa que lo realice el propio deudor y no una tercera persona, esto es, que el reenganche lo ejecute el propio patrono en el cargo detentado por ese trabajador y no en otro, y ello por lo personalísimo de las obligaciones que nacen con ocasión de la relación de trabajo.

### **3. DEL REENGANCHE COMO UNA OBLIGACIÓN DE HACER: CUMPLIMIENTO**

Tal como se expuso precedentemente, uno de los mecanismos fundamentales previstos en la legislación venezolana para tutelar la libertad sindical considerada como un derecho humano fundamental, es precisamente la institución del fuero sindical, que como privilegio o prerrogativa de rango constitucional y considerada como un derecho humano fundamental, otorga al trabajador en goce del mismo, una especial garantía

de inamovilidad que impide al patrono tomar la decisión unilateral de poner fin a la relación de trabajo, o bien trasladar o desmejorar al trabajador aforado sin la previa autorización de la autoridad competente, esto es el Inspector del Trabajo; autoridad ésta quien en todo caso será la que autorice a ese mismo patrono a despedir al trabajador en goce de fuero sindical, cuando incurra en alguna causal de despido justificado a tenor de los postulados consagrados expresamente en la ley Orgánica del Trabajo.

La esencia fundamental del fuero sindical, es la de servir de medio o instrumento de tutela del bienestar y de la libertad del hombre en la búsqueda y “realización de la justicia social” (Sarhou, 1997, p.187), a través de la creación de instituciones destinadas a tutelar e incentivar “el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores”, según lo dispuesto en el artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo; razón por la cual y en virtud de ese carácter universal, es por lo que es pasible de ser colocada encima de la soberanía de los Estados Nacionales.

Ello trae como consecuencia que las fuentes reguladoras de la institución del fuero sindical guarden estrecha relación en las legislaciones nacionales de los Estados que forman parte de la Organización Internacional

del Trabajo, y que por virtud de dicha afiliación, sus pautas, tienen carácter de generalidad, y obligan en consecuencia a dichos Estados al momento de elaborar y aplicar las leyes respectivas sobre la materia.

El ejercicio de la libertad sindical, supone “ineludiblemente, en tanto ejercicio de libertad sindical, la libertad de autoconformarse y de funcionar, en forma libre y autónoma, en los términos en que lo establece el artículo 3º del Convenio OIT número 87”, y esa libertad y autonomía implican por tanto que los sujetos que la ejerzan, lo hagan libre de toda presión o injerencia que la menoscaben o limiten (Sarhou, 1997, p.196).

Nace así el fuero sindical como una garantía de inamovilidad temporal conferida por la ley a favor de algunos trabajadores como protección al ejercicio de la libertad sindical; como un componente esencial de la libertad sindical, que hace que el primero no pueda ser ejercido sin la presencia del segundo, lo cual los hace “inescindibles” (Villasmil, s/f, p.31), al mismo tiempo que garantiza la prevalencia del concepto de los derechos humanos fundamentales, de tal manera que la “falta o insuficiencia del fuero sindical, así como de otras garantías del ejercicio de derechos sindicales, hacen ilusoria la declaración de la libertad sindical” (Rodríguez-Piñero y Villavicencio, 1991, p. 63).

La libertad sindical así entendida, y el fuero como privilegio que de ella dimana, se encuentran tutelados por vía constitucional, a través de un procedimiento especial desarrollado en sede administrativa, tal como lo establece el postulado legal, previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La decisión emanada de la inspección del trabajo en resolución de los procedimientos de desafuero y reenganche del trabajador aforado, es entendida como una providencia o acto administrativo de efectos particulares, de contenido no normativo, que bien puede autorizar al patrono a despedir justificadamente al trabajador que en goce de fuero sindical haya incurrido en alguna de las causas justificadas de despido consagradas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, tal como lo dispone el artículo 453 *ejusdem*, o bien ordenar la reinstalación del trabajador que ha sido despedido injustificadamente por el patrono y que se encontraba amparado para el momento del despido irrito por el fuero sindical, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 454 de la citada Ley Orgánica, con la expresa aclaratoria que en el procedimiento de reenganche no se prejuzga si hubo falta o no, sino que lo que se pretende es la restitución del fuero vulnerado.

La primera situación planteada no precisa mayores problemas, por

cuanto el procedimiento de calificación de faltas implica que el trabajador se encuentre en ejercicio de su cargo, con lo cual y de haberse producido una providencia administrativa que autorice su despido, procederá a notificarse de tal hecho al trabajador, quién tendrá a partir de dicha decisión la posibilidad de ejercer recursos destinados a revisar tal decisión, en sede jurisdiccional.

El problema se plantea en el procedimiento de reenganche del trabajador aforado, que habiendo sido despedido sin autorización previa, haya obtenido una decisión administrativa que ordene su reincorporación, a tenor del procedimiento previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo; tal reenganche deviene en una obligación para el patrono, y por consecuencia genera un determinado tipo de prestación, prestación ésta que desde el punto de vista del derecho que se trata de tutelar, tiene características específicas, en el sentido que el mismo – libertad sindical – no puede ser valorable económicamente, creándose una disyuntiva sobre el modo de obligar al patrono para el caso que se niegue a cumplir la orden de reenganche o reincorporación.

De allí que la duda que se plantee no derive de la naturaleza positiva de la obligación ni del contenido de la prestación que impone al patrono asumir la conducta de reenganchar al trabajador aforado; puesto que tal

prestación es de carácter eminentemente positivo, esto es, que implica un hacer en favor de alguien, y ese alguien es el trabajador que en goce de fuero sindical ha sido despedido sin autorización previa del inspector del trabajo.

Tal prestación de hacer, no es un simple hacer, su ejecución deberá hacerla el mismo patrono, sin poder sustituir en un tercero el cumplimiento de la obligación ni siquiera procediendo al pago por equivalente y ello, por la naturaleza misma de la prestación, que es causa de un derecho no sólo de rango constitucional como es el fuero sindical, sino que va más allá, es decir, deviene de un derecho humano fundamental, cual es la libertad sindical.

No queda en manos del patrono elegir el modo de cumplimiento de lo contenido en la decisión, puesto que lo contrario sería considerar que la decisión tuviera un carácter meramente dispositivo. La ejecución de la decisión en sus propios términos, está destinada a garantizar el derecho fundamental a la tutela efectiva, entendida ésta como “un derecho prestacional que resulta conformado por las normas legales que determinan su alcance y contenido concretos y establecen los requisitos y condiciones para su ejecución” (Rojas, s/f. p. 35)

El contrato de trabajo impone una serie de derechos y obligaciones, así uno de los derechos que asiste al patrono, es la de poner fin a la relación de trabajo en forma unilateral, debiendo pagar al trabajador las indemnizaciones a que hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, para el caso de trabajadores que gocen de estabilidad relativa o también denominada estabilidad impropia, y donde la obligación de reenganchar al trabajador despedido injustificadamente es, técnicamente de carácter facultativo, pagando las indemnizaciones expuestas en la disposición legal anteriormente citada.

Distinto sucede en el caso de estabilidad absoluta, esto es, aquella en virtud de la cual el patrono no puede despedir al trabajador en goce de la misma, sin haber sido autorizado previamente por el Inspector del Trabajo, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del trabajo; este tipo de estabilidad absoluta deviene en una inamovilidad, y por consecuencia de ello en una prestación de no hacer para el patrono, quien no podrá despedir, trasladar o desmejorar de sus condiciones de trabajo al trabajador que se encuentre en goce de dicho privilegio.

De haber incumplido el patrono tal obligación negativa (no despedir al

trabajador aforado sin justa causa), sobreviene una obligación positiva o de hacer, esto es, el reenganche del trabajador, en tal sentido Alfonso-Guzmán, (1999, p. 292) sostiene que:

(...) por ser forzoso el reenganche del trabajador; esto es, no susceptible de sustituirse por una obligación de pagar una suma de dinero, como en los supuestos de estabilidad *relativa*. Contrariamente a lo que parece, la obligación del patrono de mantener la estabilidad es *negativa o de no hacer* (deber de abstenerse de todo acto que implique el despido directo e indirecto del trabajador). **Mas, el reenganche, como obligación accesoria de la estabilidad, es de naturaleza compleja (envuelve, simultáneamente, deberes de hacer y de no hacer: no resistir la incorporación del trabajador a su mismo cargo, suministrarle los útiles e implementos necesarios, por una parte; y por la otra, de dar: pagar los salarios caídos al trabajador desde su separación del cargo hasta su reintegro efectivo al trabajo). Es palmario, entonces, que la orden de reenganche no se cumple cuando el empleador paga los salarios, pero no reincorpora al afectado a su puesto anterior, o lo contrario. Tal conducta haría procedente la sanción establecida en el artículo 639 ejusdem. Negrillas añadidas.**

Con lo cual, el derecho vulnerado, no se satisface, ni con el pago de salarios caídos y mucho menos con un pago por equivalente, puesto que la prestación positiva va mucho más allá de un pago, va destinada a hacer cumplir un derecho no valorable o cuantificable en dinero.

En cuanto al cumplimiento de la orden de reenganche y por ende de esa prestación de hacer infungible que ella conlleva, existen algunos ordenamientos jurídicos, que establecen para el caso de estabilidad absoluta

y la negativa del patrono de reenganchar, se aplique no sólo el procedimiento de multa, sino también la privación de la libertad, como el caso de Nicaragua, donde se prevé que:

(...) Cuando el reintegro fuere declarado con lugar, y el empleador no cumpliere con la resolución Judicial firme que lo ordena, el Juez del Trabajo lo sancionará con una multa equivalente a un máximo de seis (6) meses de salario del trabajador. Si mantuviere su negativa, transcurridos diez (10) días de la imposición de la multa, el Juez ordenará el arresto hasta por seis (6) meses (Enciclopedia Jurídica Opus, 1995. T. VII. p.179).

Sobre la manera de hacer cumplir la obligación del patrono de reenganchar al trabajador aforado, se han estudiado en la doctrina y en la jurisprudencia distintos mecanismos destinados a procurar tal cumplimiento, en el entendido que se está en presencia de una prestación de hacer infungible que no admite pago por equivalente, de allí que se hayan tratado de construir mecanismos tendentes a modificar esta prestación de hacer infungible en una prestación de dar.

En este sentido, existe un interesante antecedente sobre esta materia en particular, cuyo germen ha sido propuesto y desarrollado muy tímidamente por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, en sentencia de fecha 03 de octubre de 2002, Expediente N° 02-0025, caso Tomás Colina contra el Municipio Iribarren del Estado Lara, con ponencia del

Magistrado Cabrera, J. (2002), en la cual se menciona un mecanismo utilizado en Francia desde 1811, conocido como *astreinte*, a través del cual un tribunal francés ordenó pagar sumas de dinero por cada día de demora en el cumplimiento del fallo dictado, en tal sentido y con relación a la mencionada sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, se precisó invocó este mecanismo en los siguientes términos:

Que puede hacer el órgano jurisdiccional, en condiciones normales, si por ejemplo el sujeto pasivo de la obligación se muestra resistente a cumplir el mandato?

El poder Judicial tiene por definición: a) la obligación de declarar la voluntad de la ley, que es el deber de administrar justicia; y b) el poder de imponer la voluntad de la ley, mediante sistemas coactivos, de modo que si para el Estado existe la obligación de administrar justicia, para el ciudadano el deber de acatar y respetar las decisiones del poder judicial (CUENCA, Humberto: Derecho Procesal Civil. Caracas. U.C.V. 4ta ed. 1981. Tomo I. P.90). .....

Con el fin de garantizar la ejecución del fallo, en el derecho comparado se ha expandido, la figura del ***astreinte*** o apremio del derecho francés, entendido como "(...) una pena pecuniaria decretada por el juzgador para constreñir al deudor a que cumpla su obligación principal, y se fija, como regla, en una cantidad por día de retardo o por cualquier otra unidad de tiempo; pero puede consistir asimismo en una suma determinada a pagar por el deudor por cada violación en que incurra (ALCALÁ ZAMORA, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. Mexico. UNAM. 1972. P. 54).

Esta figura del *Astreinte*, es uno de los mecanismos estudiados por Catalá (1998. p. 112), para garantizar el cumplimiento de obligaciones de hacer infungibles, cuando señala:

Es referencia obligada en este punto el análisis de los dos grandes medios coercitivos conocidos del derecho comparado, *atricciones* y *contemp of court*. A través de ellos se analiza como intentan distintos ordenamientos vencer la resistencia del ejecutado a cumplir la condena de hacer infungible y lograr la ejecución *in natura* de las sentencias con este contenido. ....

La astrictión es una medida conminatoria impuesta por el juzgador a un sujeto para constreñir al cumplimiento de la actividad ordenada en una resolución judicial. Consiste en la imposición de una condena a pagar una cantidad de dinero por día u otro período de atraso. El transcurso del tiempo sin que se produzca *in natura* va aumentando indefinidamente la suma a satisfacer y, por tanto, la presión sobre el condenado reacio. El juez, atendida la finalidad de la medida, puede en función de las circunstancias, modificar la cuantía o dejarla sin efecto. **Persigue, por tanto, lograr el cumplimiento específico de una condena por parte del propio condenado y para ello intenta forzar la voluntad de éste mediante la coacción que supone el coste económico progresivo de su inactividad. La cantidad que por tal concepto se obtenga se entrega al ejecutante.** Negrillas añadidas.

El fin perseguido por esta institución no es más que transformar una obligación incoercible (hacer o no hacer) por otra coercible, que es la de dar sumas de dinero, a objeto de lograr el acatamiento del mandato judicial, y ejecutar la sentencia en sus propios términos para completar así el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva que se ha ido materializando a lo largo de todo el proceso, esto es, asegurando el interés del ejecutante en que la sentencia se cumpla y obtenga lo que es debido, así como preservando el *imperium* del juez destinado a tutelar el interés público en que se cumplan sus resoluciones (Catalá, 1998. pp. 218 ss).

En la aplicación de tal medida, debe verificar el juez, en todo caso, el cumplimiento de requisitos o extremos procesales, tales como la falta de cumplimiento voluntario por parte del condenado en el cumplimiento de lo dispuesto en el fallo, debiéndose resaltar, en cuanto a la naturaleza jurídica de tal medida, que la misma es de carácter coercitiva más no indemnizatoria, dado que la suma que se fija por tal concepto, no está destinada a resarcir el daño causado por el retardo en el cumplimiento, ni a la parte favorecida con la sentencia ni al órgano jurisdiccional o administrativo en general, dado que el pago de las mismas no va dirigida al fisco nacional, sino que por el contrario, lo que se pretende es precisamente que el demandado se vea presionado a cumplimiento de lo ordenado en el fallo, so pena de la aplicación progresiva y en aumento del *astreinte*.

A decir de esta autora, lo que se pretende con la aplicación del *astreinte*, es por un lado “asegurar el interés del ejecutante en que la sentencia se cumpla y obtenga lo que es debido”, y por otro preservar el *imperium* del juez destinado a tutelar el interés público en que se cumplan sus resoluciones”, más sin embargo su fin último fue la de paliar ciertas insuficiencias del derecho en cuanto a la naturaleza de ciertas obligaciones que implican un hacer infungible y especial por parte del ejecutado, a cumplir con lo resuelto en el fallo (Catalá, 1998. pp. 121 ss).

Entre sus principales características, figuran su discrecionalidad, en el sentido que puede ser aplicado o no por la autoridad competente tomando en cuenta si existen o no otro tipo de mecanismos para hacer más efectiva la ejecución del fallo, siendo de igual manera discrecional la autoridad competente para fijar su cuantía, no en proporción al daño, porque como se expuso precedentemente, el mismo no es de carácter indemnizatorio, su cuantía se fija tomando en cuenta la proporción de resistencia a vencer del ejecutado, así como su caudal económico.

Esta medida es igualmente conminatoria, puesto que existe la amenaza de ruina en caso de negativa del demandado a cumplir con lo ordenado en el fallo, es accesoria, puesto que es impuesta para obtener el cumplimiento de una resolución principal, de la cual asegura su eficacia y finalmente es modificable en el tiempo, pudiendo inclusive aumentarse o disminuirse progresivamente, o bien suprimirse, tomando en cuenta la situación económica del ejecutado y su resistencia a la ejecución. (Catalá, 1998. pp. 122 ss)

Este mecanismo del astreinte, si bien es cierto no está concebido como tal en el ordenamiento jurídico venezolano, se ha pretendido implementar, más no en estos mismos términos, siendo así que, según la

citada sentencia emanada de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 03 de octubre de 2002, Expediente N° 02-0025, su aplicación sólo puede autorizarlo el juez constitucional, por no estar tratado específicamente en el ordenamiento jurídico vigente, pero que no entra en contradicción con lo previsto en la Constitución Nacional de 1999, sino que por el contrario asegura la integridad de la Constitución y la supremacía de los derechos y garantías que ella otorga.

El inconveniente en este tipo de sanción, es que precisamente por no estar expresamente regulado por la legislación nacional vigente, su destinatario no puede ser otro que la administración pública o fisco nacional, lo que supondría la misma problemática surgida con ocasión de las multas por incumplimiento impuestos por la administración pública con ocasión del desacato de la providencia administrativa.

Con lo cual la problemática de satisfacer el derecho vulnerado continúa, por cuanto su incumplimiento, no puede ser sustituido con el pago de cantidades de dinero, por no ser la estabilidad absoluta una institución de carácter patrimonial, razón por la cual ni con el pago de salarios caídos ni la indemnización por despido injustificado se puede satisfacer, como tampoco se puede satisfacer con el cumplimiento del procedimiento de multa previsto en el artículo 639 de la Ley Orgánica del Trabajo, es éste el criterio sostenido

por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 02 de agosto de 2001, Expediente N° 01-0213, con ponencia del Magistrado García, A., caso Nicolás José Alcalá Ruíz contra Transpote Iván C.A., cuando expuso la duda de si con el pago de la multa o arresto del patrono podía satisfacerse la pretensión del trabajador, en tal sentido apuntó que:

Las sanciones causadas por el desacato constituyen un mecanismo compulsivo a la persona obligada (el patrono transgresor) para que la decisión administrativa sea efectiva. **No obstante que, por una parte, la aplicación de una consecuencia jurídica tal, establecida a favor del fisco, sólo es posible concebirla como un mecanismo dirigido a preservar la autoridad de la voluntad de la Administración expresada a través de la providencia administrativa, contentiva de un mandato inobservado por su destinatario; y, por la otra, se advierte que, la situación del trabajador continúa sin ser resuelta, es decir, el empleado permanece sin trabajar, en franca negación de su derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y a la libertad sindical, sin que sean operativas las garantías establecidas en la Constitución,** mientras la situación del trabajador se eterniza ante la imposibilidad del cobro del dinero que le sirva de sustento. Ante la situación planteada esta Sala Constitucional considera necesario reflexionar acerca de las siguientes interrogantes ¿Cuántas multas serán necesarias para que sea satisfecha la legítima pretensión del trabajador, ya declarada por el órgano competente para ello?. En virtud de la inobservancia del patrono a dar cumplimiento a la obligación contenida en el acto emitido, ¿lo único que puede hacer el órgano administrativo es imponer una multa a través de un procedimiento sancionatorio?; ¿esa omisión del órgano administrativo no puede ser revisada y controlada por los órganos administrativos de justicia?, ¿a través de qué mecanismo debe ser controlada la falta de ejecución de las decisiones administrativas en esta materia?. Negrillas añadidas.

Dichas interrogantes no han sido aún resueltas por la doctrina ni por la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, en sus Salas Social ni Constitucional, por el contrario ello no hace más que reforzar las dudas acerca de la efectividad de las decisiones que sobre esta materia son dictadas en sede administrativa, dado que uno de los principales mecanismos de coerción de la que dispone la ley para ejecutarlas, si bien es cierto, tienen una incidencia directa en el patrimonio del condenado al cumplimiento de la decisión y en consecuencia al pago de la multa en caso de resistencia, no es menos cierto que el resultado que el resultado de tal actividad, no satisface las necesidades de sustento del trabajador, con ocasión del procedimiento administrativo llevado a cabo en procura de la tutela de la libertad sindical.

Todo ello conlleva en la necesidad de precisar en el capítulo siguiente sobre cuáles son los procedimientos previstos por la legislación venezolana para lograr garantizar el ejercicio de la libertad sindical, para posteriormente y a través del estudio de la ejecución de las decisiones dictadas en los mismos, se pueda determinar su eficacia, dada la trascendencia de los derechos amparados bajo dichos procedimientos.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS PROCEDIMIENTOS DESTINADOS A LOGRAR EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO**

#### **1. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE REENGANCHE Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS: ANTECEDENTES**

En material laboral ha sido una lucha constante de los trabajadores la creación de mecanismos destinados a fomentar la defensa, desarrollo y protección de los derechos tanto individuales como colectivos de la masa obrera.

Uno de estos derechos fundamentales con categoría de derechos humano fundamental, tal como se expuso en el capítulo anterior, es la libertad sindical, que es el derecho que asiste a toda persona de asociarse libremente en sindicatos y éstos a su vez, en federaciones y confederaciones.

Además son contenidos fundamentales de la libertad sindical, la autonomía sindical, esto es, la facultad que tienen las organizaciones sindicales de autonormarse sin ningún tipo de injerencias, la participación institucional en el seno de la empresa y finalmente y no por ello menos

importante el ejercicio de la acción sindical, es decir, la facultad que tienen los trabajadores miembros de dicha organización sindical de llevar a cabo las tareas propias de la misma, con la debida garantía de inamovilidad que confiere el fuero sindical, entendido éste, como un privilegio en virtud del cual el trabajador en goce del mismo no podrá ser despedido trasladado o desmejorado de sus condiciones de trabajo, salvo que incurra en alguna de las faltas tipificadas por la Ley Orgánica del Trabajo, como causal de despido justificado.

Desde que fue incorporado este derecho en la Ley Orgánica del trabajo de 1936, se previó que los procedimientos nacidos con ocasión de su violación, fuesen conocidos por órganos de carácter administrativo, en este caso por las inspectorías del trabajo, como órganos adscritos actualmente al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Social, a través del procedimiento específicamente desarrollado en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, de cuya decisión no se podrá recurrir en la misma sede administrativa, sino por ante la sede Contencioso Administrativa, quién conocerá de la legalidad o ilegalidad, de dicha decisión.

En Venezuela, el hecho de haber dejado en sede administrativa el proceso de calificación de despido y reenganche del trabajador aforado ha traído no pocas controversias tanto en el ámbito jurisdiccional como

administrativo y de la doctrina en general, fundamentándose quienes defienden la prosecución del procedimiento en sede administrativa "... en la mayor receptividad que el procedimiento administrativo tiene en los Acuerdos y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, a cuya filosofía se siente tan ligado, en lo referente a la solución de los conflictos laborales" (Espinoza, 2000. p. 206).

De igual manera sostienen los que defienden el procedimiento de desafuero y reenganche del trabajador aforado, en sede administrativa, que el retardo que podría producirse de llevarse estos procedimientos en los Tribunales del Trabajo, iría en detrimento del Trabajador, que se vería, así obligado a aceptar la indemnización por despido efectuado por el patrono.

Se sostiene de igual manera que en la vía administrativa se prevén mayores posibilidades de defensa para la clase obrera, ello ante el hecho cierto que el patrono dispone de mayores recursos para financiar una efectiva defensa judicial, aunado al hecho que en sede jurisdiccional no se permitiría un acceso directo de los representantes de las organizaciones sindicales en procura de la defensa de los derechos e intereses del trabajador.

Por otro lado y según Espinoza, (2000. p. 207), los que se pronuncian a favor de la judicialización del procedimiento de desafuero en sede judicial señalan que:

(...) El interés del patrono en la celeridad de la solución es tan apremiante como la del tiempo transcurrido, en caso de que en definitiva el recurso de impugnación fuere declarado con lugar. Además, fundamentalmente, todos los peligros de retardo se minimizan ante el hecho cierto de que nuestros tribunales de trabajo están dotados de mayores recursos técnicos y humanos para una decisión más correcta y justa que las inspectorías del trabajo, y en una materia tan delicada como el despido socialmente injustificado, donde se manejan conceptos todavía en elaboración y contemplados en forma enunciativa por la ley, se hace necesario abrir un campo jurisprudencial y hacer esfuerzos por su posible uniformidad, para cuya tarea la vía jurisdiccional es la única salida.

Según este mismo autor, fue discutido en la sede del Parlamento Nacional una serie de proyectos de leyes destinados a solventar la situación planteada, entre ellos está el “Proyecto de Ley de Estabilidad en el Trabajo” que considera la estabilidad como un medio para lograr la función social de la empresa, porque protege a los trabajadores del despido injustificado al mismo tiempo que controla y regula el despido colectivo, proyecto en el cual y al defender la judicialización del proceso de calificación y reenganche del trabajador aforado, se señala en su artículo 17 que la sentencia del procedimiento de impugnación del despido es actividad preferente a toda otra del Tribunal y su oportunidad no puede ser diferida más de una vez por ningún motivo y nunca por un lapso superior al establecido para dictar

sentencia; estableciéndose sanciones a los jueces por no dictar la sentencia en los lapsos establecidos.

En el Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo de 1985, se preveía la posibilidad que un juez del trabajo por la vía del amparo decidiese acerca del reenganche del trabajador aforado, al respecto en la Ley Orgánica del Trabajo previgente, comentada y editada por Forum Editores C.A., y distribuida por Legislación Económica, C.A., (1991), se señala con ocasión a los comentarios de los artículos 454 sobre el procedimiento de reenganche, que:

En el Anteproyecto de Ley de 1985 se establecía que el afectado podía solicitar el amparo ante el Juez Laboral. En la Comisión Bicameral en el año 88, se reguló el procedimiento en un solo artículo y se dispuso que debía hacerse ante el Inspector, quién decidiría sólo en atención a los documentos presentados por el trabajador. En la Cámara de Diputados en el año 88, de nuevo se estableció todo el procedimiento contencioso entre las partes. En la Cámara del Senado en 1990 se añadió en el encabezamiento del artículo, el lapso de 30 días continuos para que el trabajador haga la solicitud ante el Inspector del Trabajo, a fin de que restablezca la situación alterada. Fija los términos en los cuales se debe formular el interrogatorio al patrono. De sus resultados dependerá la situación del proceso (p. 360).

De igual manera en la Cámara del Senado en el mes de abril de 1990 y sobre los recursos para impugnar la decisión dictada por el Inspector del Trabajo, se acordó la posibilidad a las partes de acudir a los tribunales

competentes, sin posibilidad de ejercer los recursos administrativos previstos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, con lo cual dicho procedimiento resulta en una mixtura que para nada favorece en la defensa efectiva y celera de los derechos del trabajador aforado.

Finalmente y con ocasión de la recientemente promulgada Ley Orgánica Procesal del Trabajo en fecha 13 de agosto de 2002, nuevamente se colocó en el tapete de discusión, la posibilidad de que sean los órganos jurisdiccionales, los entes competentes para conocer de esta materia, fue en estos términos bajo los cuales inicialmente fue redactado el artículo 208, del mencionado proyecto de ley:

Artículo 208.- Cuando un Trabajador o trabajadora que goce de inamovilidad sea despedido, trasladado o desmejorado sin cumplirse con las formalidades establecidas en el artículo 205 de esta Ley, podrá dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, solicitar ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución el reenganche o la reposición a su situación anterior. El juez o jueza dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes notificará al patrono que debe comparecer al décimo (10) día hábil por sí o por medio de representante. En este acto el Juez o jueza procederá a interrogarlo sobre:

- a. Si el solicitante presta servicio en su empresa;
- b. Si reconoce la inamovilidad; y
- c. Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.

Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición del trabajador o trabajadora y el despido, el traslado o la desmejora, el juez o jueza verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.

Sin embargo y a pesar de ello, y como resultado de las deliberaciones parlamentarias en el seno de la Comisión Técnica, se propuso a la Asamblea Nacional eliminar este artículo que estaba en el proyecto y fue así como se decidió dejar nuevamente en sede administrativa los procedimientos de calificación y de reenganche del trabajador aforado, razón por la cual se hace necesario un estudio sobre la naturaleza, alcance y ejecución de la providencia administrativa que dimane de estos procedimientos, *versus* la judicialización de los procedimientos de desafuero y reenganche del trabajador aforado, a través de un procedimiento breve y expedito que traería como consecuencia la protección más efectiva del derecho de los trabajadores aforados en ejercicio de la libertad sindical, puesto que podría hacerse uso de todos los mecanismos de presión encaminados a la protección efectiva del derecho vulnerado.

## **2. DEL PROCEDIMIENTO DE AMPARO CONSTITUCIONAL DESTINADO A RESTITUIR EL DERECHO DEL TRABAJO VULNERADO CON OCASIÓN DE LA NEGATIVA DEL PATRONO DE DAR CUMPLIMIENTO A LA ORDEN DE REENGANCHE**

No cuenta la administración pública, en este caso la Inspectoría del Trabajo, con mecanismos jurídicos idóneos que garanticen un efectivo cumplimiento de las decisiones dictadas en materia de fuero sindical, el punto más lejano al que puede llegar en el caso de negativa del patrono a reenganchar al trabajador aforado es a la imposición de multas sucesivas, de

las cuales es beneficiaria la administración misma y no el trabajador, no existe un mecanismo idóneo para garantizar una tutela efectiva de este derecho constitucional destinado a tutelar otro de igual o mayor investidura cual es la libertad sindical.

Lo que ha traído como consecuencia la utilización cada vez más frecuente de la vía del amparo constitucional, como mecanismo más efectivo para lograr la tutela de este derecho; al respecto la Constitución de 1961 y la vigente desde 1999, consagra en su artículo 27 el derecho de amparo constitucional en los siguientes términos:

Artículo 27: Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce de los derechos y garantías constitucionales, aún de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

El procedimiento de la acción de amparo constitucional será oral, público, breve, gratuito y no sujeto a formalidad, y la autoridad judicial competente tendrá potestad para restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella. Todo tiempo será hábil y el tribunal lo tramitará con preferencia a cualquier otro asunto.

Como una forma de garantizar el desarrollo de tal postulado fundamental previsto primigeniamente en la Constitución Nacional de 1961, se promulgó la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales, que otorga competencia a todos los Tribunales de la República a salvaguardar el pleno ejercicio de los derechos constitucionales.

Por cuanto el derecho al trabajo, así como la libertad sindical y el fuero sindical están respectivamente previstos como garantías constitucionales en los artículos 89 y 95 de la Constitución Nacional vigente, es por lo que a falta de mecanismo más expedito para salvaguardar dichos derechos, se ha venido estilando con mucha más frecuencia y, tal como se expuso precedentemente, la institución del recurso de amparo, entendido como una “acción mucho más amplia, de protección de absolutamente todos los derechos y garantías constitucionales” (Brewer – Carías y Ayala, 1996. p. 21).

Sobre el objeto del amparo constitucional, Chavero (2001. p.33), sostiene que:

(...) está destinado a resolver controversias que se refieren a derechos constitucionales, estén o no estén expresamente consagrados en nuestro Texto Fundamental, pues de no estar pueden ser igualmente objeto de protección siempre y cuando se consideren inherentes a la persona humana.

Al respecto, la libertad sindical debe ser entendida tanto como derecho constitucional, como derecho humano fundamental, reconocimiento éste que tiene su carácter indubitado, desde hacen más de cincuenta años, a partir de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de la

Organización de las Naciones Unidas, de la cual forma parte Venezuela, con lo cual y frente a esta situación, el Estado tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción, a fin de satisfacer su plena realización.

El poder público está por tanto en el deber de tutelar la libertad sindical, así como el ejercicio de sus contenido fundamentales, entre los que se encuentra la autonomía, la actividad sindical y la participación institucional y en el seno de la empresa, de allí que la violación de uno de sus contenidos signifique la violación de libertad sindical como tal, por cuanto como tal derecho humano fundamental, se considera como inescindible con respecto a los demás derechos que lo rodean y con respecto a sus contenidos.

Tal protección debe darla el Estado, aún cuando no estén expresamente previstos en el texto constitucional, cuyo artículo 27 establece:

Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. ....

En cuanto al tipo de infracción que puede considerarse suficiente para entender lesionado un derecho fundamental, la conocida decisión “Tarjetas

Banvenez”, dictada por la Sala Político Administrativo del Tribunal Supremo de Justicia, interpretada por Chavero (2001, p. 169), establece que:

**(....) en este tipo de remedio judicial el accionante ‘debe invocar y demostrar que se trata de una vulneración constitucional flagrante, grosera, directa e inmediata, lo cual no significa –se precisa ahora- que el derecho o garantía de que se trate no estén desarrollados en textos normativos de rango inferior, pero sin que sea necesario acudir o fundamentarse en ellos para detectar o determinar si la violación constitucional al derecho o garantía efectivamente se ha efectuado. ....**

La tesis de la violación directa, entonces, debe implicar que la gravedad del hecho lesivo debe ser significativa y no una mera transgresión de la norma legal que desarrolla un derecho constitucional. Tiene que tratarse de un hecho, acto u omisión que afecte el contenido esencial del derecho fundamental, imponiendo limitaciones que los ciudadanos no están obligados a soportar. Aquí, obviamente, entran en juego muchos elementos subjetivos del juez constitucional, los cuales deben irse aclarando por la Sala Constitucional, de modo de fijar ciertos parámetros que den alguna seguridad jurídica.

Tomando en cuenta el contenido de dicha sentencia, no cabe duda que la mera violación de un derecho constitucional, da lugar a la víctima de tal vulneración a actuar por la vía del amparo constitucional, como mecanismo expedito en el restablecimiento de la situación jurídica infringida.

Sin embargo el ejercicio de tal recurso no garantiza en forma permanente el restablecimiento de la situación infringida, especialmente en materia de reenganche, puesto que el trabajador deberá en principio agotar el procedimiento administrativo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, para

que sea el inspector del trabajo quien se pronuncie sobre la situación planteada, y de decidir el reenganche deberá proceder a su ejecución, caso en el cual, de negarse el patrono al reenganche, es cuando el trabajador podrá, según un sector de la doctrina, accionar este mecanismo, debido a su carácter extraordinario.

En este orden de ideas, es necesario recalcar, que el recurso de amparo constitucional no está destinado en sí mismo a crear un título subjetivo a favor de persona alguna, puesto que su efecto es meramente restablecedor, y esto es necesario precisarlo, puesto que en el procedimiento administrativo no sólo se persigue el reenganche del trabajador aforado, sino que adicionalmente se pretende el pago de los salarios dejados de percibir durante todo el procedimiento, con lo cual el recurso de amparo solo estaría destinado a pronunciarse sobre el contenido de uno solo de los derechos violados, más no sobre sumas líquidas y exigibles de dinero, lo que plantea dudas sobre si ésta también sería la vía idónea para ventilar este tipo de conflicto.

Si así fuere, no queda más que concluir, que debido a la dilación y a la poca efectividad al momento de la ejecución de la providencia administrativa que ordena el reenganche del trabajador aforado, es por lo que se ha venido

utilizando la vía del amparo constitucional para tratar de ejecutar lo que quedó sentado en la providencia administrativa, esto es, la vulneración del fuero sindical y por ende la libertad sindical.

De ser ello así, surge también la duda sobre como habría de ejecutarse la sentencia que declare la existencia de un derecho constitucional vulnerado, ¿cuál sería el alcance de la decisión del amparo constitucional?, puesto que si bien es cierto que lo que se pretende con el recurso de amparo es restablecer una situación jurídica infringida, no es menos cierto, que ese restablecimiento en el caso bajo estudio, se observa como un remedio de carácter temporal y no definitivo, sujeto a que un juez competente anule o no el acto administrativo, origen de la orden de reenganche; por tanto:

(...) si el juez quiere eliminar el efecto dañino tendría que eliminar el acto ¿puede el juez, un juez cualquiera eliminar un acto?. **La eliminación del acto presupone un poder especial que en el caso de los actos administrativos sólo corresponde a un juez *ad hoc* (juez contencioso administrativo), salvo circunstancias especiales en las cuales el juez ordinario puede declarar la ilegalidad de un acto (excepción de ilegalidad) ...**” (Rondón, 1998. p. 246).  
Negrillas añadidas.

Pero es que tampoco el juez contencioso administrativo, puede anular o modificar el acto administrativo, sino a través de un procedimiento en el cual se constate que el mismo esté afectado de vicios, “**no puede en**

**consecuencia el amparo, para eliminar el elemento dañino, anular el acto”** (Rondón, 1998. p.246), razón por la cual es menester concluir que la vía del amparo, no es un mecanismo que definitivamente satisfaga de manera definitiva y permanente el derecho de libertad sindical vulnerado por la negativa del patrono de reenganchar al trabajador aforado.

Tal conclusión se verá reforzada en el próximo capítulo destinado a estudiar en profundidad la ejecución de las decisiones producidas con ocasión del procedimiento de reenganche y el recurso de amparo constitucional.

### **CAPITULO III**

#### **EJECUCIÓN DE LAS DECISIONES QUE ORDENAN EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO: CRÍTICAS**

##### **1. DE LA EJECUCIÓN DE LA PROVIDENCIA QUE ORDENA EL REENGANCHE Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS**

La tutela del fuero sindical se verifica en nuestro ordenamiento jurídico a través de un procedimiento administrativo, ventilado frente a las inspectorías del trabajo, cuya decisión, es entendida como una providencia o acto administrativo de efectos particulares, de contenido no normativo, que bien puede autorizar al patrono a través del procedimiento de calificación de faltas, a despedir justificadamente al trabajador que en goce de fuero sindical haya incurrido en alguna de las causas justificadas de despido consagradas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, tal como lo dispone el artículo 453 *ejusdem*, o bien ordenar la reinstalación del trabajador que ha sido despedido injustificadamente por el patrono y que se encontraba amparado para el momento del despido irrito, por el fuero sindical, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 454 de la citada Ley Orgánica, a través del procedimiento de reenganche.

Entendido el acto administrativo como una “declaración de voluntad, de juicio o de conocimiento” (Lares, 1992, p.161), realizada por entes con aptitud legal para ello, y con el propósito de producir efectos de derecho, está destinado, al igual que la sentencia judicial, a resolver, en el caso objeto de estudio, un conflicto de intereses surgido entre particulares, a los fines de que luego de una declaración firme se pueda exigir en consecuencia el cumplimiento del derecho declarado.

De allí que un sector de la doctrina ubique los actos o providencias administrativas destinadas a resolver conflictos de intereses entre particulares, dentro de la categoría de actos cuasijurisdiccionales, esto es, aquellos dictados por una autoridad administrativa no en procura de sus propios intereses sino con el carácter de tercero frente a un conflicto de intereses planteado por terceros, como en los caso señalados por Sansó (1998. p.194):

Como ejemplo de actos cuasijurisdiccionales, podemos encontrar a aquéllos dictados por el Registrador de la Propiedad Industrial, cuando decide acerca de la legalidad de la marca que es sometida a su examen; a los actos dictados por las Comisiones Tripartitas del Ministerio del Trabajo, cuando deciden con relación a las calificaciones de despido de los trabajadores; ....

Al respecto, esta misma autora define dichos actos cuasijurisdiccionales como:

(...) aquellos en los cuales la Administración no actúa como tutora de sus propios intereses, sino como un árbitro, que debe decidir entre dos partes. **Los procedimientos cuasijurisdiccionales no dan lugar, tal como lo señala HILDEGARD RONDÓN DE SANSÓ a “verdaderos y propios proveimientos administrativos, esto es, a actos dotados de imperatividad y autotela, idóneos para ser ejecutados por la propia Administración a menos que la ley que crea el procedimiento establezca en forma expresa una vía para hacer efectivas las decisiones que del mismo emerjan (p. 194). Negrillas añadidas.**

Sigue sosteniendo Sansó (1998, p.197), con relación a la ejecución de los actos emanados de la administración en aquellos procedimientos en los que no es tutora de sus propios intereses que:

En el caso de los procedimientos cuasijurisdiccionales, no está prevista la ejecución forzosa de los actos, y esto deriva de la propia naturaleza de los mismos. El acto decisorio en tal tipo de procedimientos consagra el derecho de un administrado frente a otro, por lo cual será a las partes a quienes corresponderá obtener de la otra, la ejecución de la condena a la cual quedará sometida. Las leyes que prevén tal tipo de actos, también regulan la forma de ejecución de las decisiones, y cuando no lo hacen, entonces debe entenderse que las mismas han de ser ejecutadas por los organismos jurisdiccionales.

De allí que en consideración a tales supuestos y en materia específica del procedimiento de reenganche, donde la administración no actúa sino para dilucidar un conflicto entre partes, como lo debería ser un juez, solo puede ejecutar forzosamente su decisión a través los órganos jurisdiccionales.

Por otro lado y siguiendo otro sector de la doctrina, con relación a la tesis de ejecución de los actos administrativos, se ha sostenido que todo acto administrativo está investido de dos cualidades fundamentales, la ejecutividad, esto es y según Lares (1992), “la fuerza necesaria para producir sus efectos naturales”; pudiendo la administración en uso de sus facultades y atribuciones hacer efectiva su decisión, sin estar obligada y según este mismo autor, a no **“solicitar la intervención de las autoridades judiciales, sino que pueden alcanzar ese fin por medio de la actuación de los propios agentes de la administración”** (p. 190). Negrillas añadidas.

Tal consideración es compartida por Brewer-Carías, cuando hace alusión a la plena potestad de la administración de ejecutar sus propias decisiones sin requerir para ello el auxilio de las autoridades judiciales, incluyendo la posibilidad de ejecutarlo de manera forzosa:

(...) la administración, cuando dicta un acto administrativo tiene, en realidad, la facultad de declarar sus derechos mediante actos unilaterales que crean obligaciones para los administrados, y esos actos, en sí mismos tienen fuerza de títulos ejecutivos. Es decir el acto administrativo al dictarse, *per se*, es ejecutable, porque tiene carácter ejecutivo, y por eso la Ley Orgánica en el Artículo 8 establece que el acto debe ejecutarse de inmediato, lo cual sólo es posible porque tiene carácter ejecutivo”; es decir, se ha formado en cumplimiento del principio de legalidad, y como consecuencia de ello sobreviene la ejecutoriedad, como la posibilidad de ejecución forzosa, **“que imponen deberes de hacer (obligaciones), o deberes de no hacer (prohibiciones) a los administrados; y puede considerarse como una característica de los actos administrativos, en virtud de la cual, la Administración no**

**tiene necesidad de acudir ante una autoridad judicial para iniciar un proceso de ejecución de sus actos, sino que ella puede directamente ejecutarlos, por sus propios medios, en vía administrativa.** (2002, p.207). Negrillas añadidas.

Sobre el particular la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 02 de agosto de 2001, Expediente N° 01-0213, con ponencia del Magistrado García, A. (2001), caso Nicolás José Alcalá Ruíz contra Transpote Iván C.A., sostiene que por virtud de la ejecutividad y ejecutoriedad propios de las decisiones administrativas, el órgano administrativo puede ejecutarla aún contra la voluntad del obligado, sin necesidad de declaración de órgano judicial alguno:

Ciertamente la providencia administrativa dictada por ese órgano comprendido en la Administración Pública, goza de las características que, en general, definen a los actos administrativos y, por tanto, los mismos se presumen legítimos, es decir, conformes a derecho, sustentados por tal razón, por la cualidad de ejecutividad y ejecutoriedad que, permite establecer la posibilidad de que este tipo de actos puedan ser ejecutados directamente por el ente emisor, sin necesidad de que medie una declaración expresa de un órgano jurisdiccional que ordene su ejecución. “La ‘ejecutividad’, ‘ejecutoriedad’, ‘privilegio de decisión ejecutoria’ o ‘acción de oficio’, son términos con los que indistintamente se designa la cualidad del acto administrativo de producir todos sus efectos contra la voluntad de los obligados violentando su propiedad y libertad si preciso fuere. **Esta cualidad es la que realmente separa y distingue los actos administrativos de los actos privados que necesitan del apoyo judicial para tomar de otros sujetos medidas ejecutorias.**” (Ramón Parada. Derecho Administrativo I Parte General. Marcial Pons, 2000). Negrillas añadidas.

Aplicando el criterio antes expuesto al caso en estudio, se puede observar, como es que la administración puede imponer al administrado, en este caso al patrono perdidoso, el deber de reenganchar al trabajador en goce de fuero sindical, pudiendo en consecuencia ejecutar su propia decisión, sin requerir para ello la intervención de autoridad alguna, en virtud de la ejecutividad y ejecutoriedad que caracteriza los actos administrativos.

Al respecto, la Sala Constitucional en la mencionada sentencia del 02 de agosto de 2001, expediente 01-0213, sostuvo que:

Por estar dotado de ejecutoriedad el acto administrativo adoptado en los términos expuestos, no requiere de homologación alguna por parte del juez: la ejecución de dicha decisión opera por su propia virtualidad, y con los mismos efectos, para el caso, de una sentencia judicial, además téngase presente que, en tanto que la ley especial de la materia no exige la intervención de los tribunales para proceder a su ejecución cuando a ésta se opusieran los afectados, no precisa en cambio el órgano administrativo de habilitación alguna para llevarla a cabo por sí mismo, pues como se ha dejado expuesto, le basta –por regla- con disponer de los ya reseñados medios que, para lograr tal propósito, establece la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Sin embargo en el proceso de ejecución y en caso de resistencia al cumplimiento de lo dispuesto en la providencia administrativa, pueden detectarse limitaciones importantes que no puede superar la administración pública, razón por la cual deberá recurrir a la imposición de multas sucesivas,

para tratar por esta vía de hacer cumplir lo dispuesto en la decisión dictada, tal como se señala de seguidas.

Tomando la tesis de los actos cuasijurisdiccionales y considerando así a la providencia administrativa, se puede decir que conlleva en si misma una ejecución forzosa, a tales efectos, se puede observar de lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 80 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, que el ente administrativo puede imponer al administrado una multa en caso de rebeldía, multa ésta cuyo beneficiario sería en todo caso la administración misma, lo que genera la interrogante de si con ese procedimiento se puede dar satisfacción al derecho de libertad sindical y al derecho del trabajo objeto de violación por parte del patrono que despide injustificadamente al trabajador aforado; tal interrogante fue objeto de análisis en la antes citada sentencia emanada del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional, cuando expresamente establece que:

El problema parece presentarse por el hecho que, luego de cumplido el procedimiento previsto en la Ley Orgánica del Trabajo para el caso de despido de aquellos trabajadores que gozan de fuero sindical, maternal o en general de inamovilidad y, de ordenarse la reposición del trabajador a su situación anterior al despido y el correspondiente pago de los salarios caídos, **no se prevé el procedimiento específico que deba seguir la Administración autora del acto, para la ejecución forzosa en caso de contumacia del patrono, la cual a pesar de que dicha ley le atribuye expresamente, el poder decisorio para este tipo de conflictos, no previó su forma de ejecución en caso de desacato.** En efecto una vez obtenida la decisión del órgano administrativo, y siendo el caso

que el patrono se niegue a acatar lo ordenado no prevé la ley sino un procedimiento de multa sancionatorio, regulado en el artículo 647 eiusdem, consistente en una multa que el condenado deberá pagar dentro del término que hubiere fijado el funcionario, la cual en caso de no ser pagada, puede conllevar a su arresto. Negrillas añadidas.

Al respecto, y en refuerzo del criterio sostenido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sobre la inexistencia de un procedimiento específico para el caso de negativa del obligado en acatar lo dispuesto en la decisión, Araujo (1998, p. 339), sostiene sobre los medios de ejecución de tales decisiones, que los mismos consisten:

(...) consisten en la realización de los actos jurídicos o materiales previstos expresamente por la legislación procedimental para obtener el cumplimiento de los actos administrativos por sus propios medios (*ejecución directa*) o para obligar al destinatario a que cumpla el acto o lo ejecute (*ejecución espontánea*) o fracasada ésta, cuando la Administración Pública “*per se*” ejecuta o hace ejecutar el acto administrativo por terceros (*ejecución forzada o coactiva*)

Este último tipo de ejecución mencionada por el Dr. Araujo, resulta de particular importancia con relación al dilema planteado en este estudio, por cuanto es importante determinar hasta qué punto puede llegar la administración en la ejecución de sus decisiones y sobre todo en esta materia de orden público, cual es la ejecución del reenganche del trabajador aforado, para el caso que el patrono no cumpla voluntariamente tal obligación, con el elemento adicional, que este tipo de derecho no se

satisface con pago de cantidades de dinero, ni es valorable económicamente, sino que como tal obligación personalísima sólo se satisface con la reincorporación del trabajador aforado.

El fuero sindical, no es un derecho patrimonial propio del dirigente sindical que temporalmente ostente el mismo, sino que por el contrario es un mandato otorgado por quien es su verdadero titular, cual es el colectivo laboral, de allí la imposibilidad de cuantificar monetariamente tal derecho, que sólo puede verse satisfecho, como se ha venido insistiendo, con la reincorporación del trabajador que en goce del mismo ha sido despedido injustificadamente; de allí que mal puede la administración utilizar cualquier mecanismo para hacer ejecutar su decisión, a tenor de lo establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos; por el contrario, tales mecanismos deben ser los estrictamente adecuados al derecho que se trata de reponer.

Por otro lado no cuenta la administración pública con mecanismos idóneos para ejecutar forzosamente lo dispuesto en la providencia administrativa, lo cual ya ha sido precisado por el Tribunal Supremo de Justicia en sentencia emanada de la Sala Político Administrativo en fecha 07 de mayo de 1992, N° 50-142, (citada por Araujo, 1998. p. 339):

La Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos no contempla dentro de los procedimientos de ejecución forzosa la competencia de la Administración para llevar a cabo medidas ejecutivas sobre bienes privados, para cumplir obligaciones de hacer en favor de particulares. En el artículo 80 ejusdem no figuran medidas ejecutivas sobre bienes particulares.

De tal manera que existen limitaciones importantes de la administración pública a la hora de ejecutar sus propias decisiones, especialmente el reenganche del trabajador aforado y ello, por cuanto no puede discrecionalmente utilizar cualquier mecanismo destinado a tales fines, tal eventualidad, tales excesos, la harían incurrir en la vía de hecho administrativa, lo que haría nula la decisión dictada.

Como nula sería la medida de tratar de ejecutar el acto mediante la compulsión directa sobre la persona del patrono, puesto que con ello se violarían sus derechos fundamentales, esto por un lado, y por el otro, por cuanto este tipo de medidas sólo podrían ser aplicables por un juez natural, atendiendo a la naturaleza del proceso de que se trate.

## **2. DE LA SENTENCIA DE AMPARO QUE ORDENA EL REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO Y DEL ÓRGANO COMPETENTE PARA SU EJECUCIÓN**

Teniendo el amparo un carácter meramente restablecedor, tal efecto es también de carácter meramente provisional, no siendo posible obtener por

esta vía la indemnización de daños y perjuicios o la imposición de sanciones penales o disciplinarias, salvo que haya existido temeridad en la interposición del recurso.

En cuanto a sus efectos, un importante sector de la doctrina considera que la sentencia de amparo sólo tiene efectos de cosa juzgada formal, entendiendo por tal aquella que está sujeta a revisión a través de la apertura de un nuevo juicio sobre el mismo tema, con fundamento en la modificación del estado de las cosas, sobre las cuales se obtuvo la primera decisión, a diferencia la cosa juzgada material, en virtud de la cual el tema decidido no podrá ser revisado mediante un nuevo juicio, por haberse agotado todos los mecanismos de impugnación.

Así la sentencia de amparo y a tenor de lo previsto en el artículo 36 de la Ley Orgánica de Amparo establece que “la sentencia firme de amparo producirá efectos jurídicos respecto al derecho o garantía objetos del proceso, sin perjuicio de las acciones o recursos que legalmente correspondan a las partes”, con lo cual se dejan a salvo las acciones o recursos ulteriores que correspondan a las partes, no obstante haber habido sentencia firme en la jurisdicción constitucional.

Tal posibilidad deriva del hecho, de que “el objeto de la pretensión no es propiamente dirimir el conflicto de intereses entre los sujetos o entidades involucrados, sino determinar el amparo de un derecho constitucional violado o amenazado con ocasión de ese conflicto” (Henríquez la Roche, 1995. T.II. p. 272), de allí que frente a la lesión causada por un acto administrativo, la sentencia de amparo sólo ordenará el restablecimiento de la situación jurídica infringida, pudiendo ser revisado la validez formal del acto, a través de los recursos previstos en la vía ordinaria, bien por ilegalidad o bien por inconstitucionalidad.

Brewer-Carias y Ayala, expresamente señalan que la cualidad de cosa juzgada formal que caracteriza a la sentencia de amparo, deviene de las características del mismo proceso de amparo:

- 1) La materia del amparo limita el conocimiento del juez a la lesión del derecho, para decretar el restablecimiento inmediato de la situación jurídica infringida; 2) el proceso de amparo es limitado, en virtud de su naturaleza breve y sumaria; y 3) la decisión únicamente tiene efectos relativos, particulares y concretos. (1996. p. 210).

De allí que en el procedimiento de amparo el juez sólo podrá pronunciarse sobre la lesión del derecho constitucional vulnerado, más no sobre el fondo de la controversia entre las partes, la cual en todo caso podrá ser revisada a través de los mecanismos, procedimientos y recursos previstos en la vía ordinaria

Sobre la facultad de restablecer la situación jurídica infringida por parte del juez del amparo, Brewer-Carías, citado por Chavero (2001. p.327), argumenta que:

(...) la decisión del juez puede consistir, en mandamientos de dar, de hacer o deshacer (órdenes) o en mandamientos de no hacer (prohibiciones). En cuanto a los mandamientos de dar, puede tratarse de una condena a restituir un bien, por ejemplo cuando se ampara el derecho de propiedad, a restituir ésta a la situación que más se asemeje a la que tenía al ser vulnerada. Por su parte, los mandamientos de hacer se traducen en órdenes dadas a quien ha violado el derecho amparado, de realizar actos en sentido positivo necesarios para restablecer el derecho infringido. En estos supuestos están los casos de decisiones de amparo contra conductas omisivas de funcionarios (abstención o negativa de actuar cuando están obligados a ellos).

**(....) Pero los poderes del juez van más allá, pues no sólo está facultado para dar órdenes o imponer prohibiciones a quien ha violado un derecho constitucional para ampararlo, sino que está facultado para restablecer directamente, cuando ello es posible con la sola decisión judicial, el derecho infringido, sustituyendo con su decisión cualquier actividad adicional por parte de otro sujeto de derecho o autoridad.** Negrillas añadidas.

Sobre este mismo punto, relacionado con los efectos restablecedores del amparo, pero resaltando la posibilidad de sustitución del juez del amparo en la actuación emitida por el agraviante, señala Rondón (1998. p. 247), que:

(...) el juez puede en su sentencia de amparo para restablecer la situación afectada dictar un mandamiento de hacer (*facere*); dictar un mandamiento de no hacer (*non facere*); o finalmente, proceder por sí mismo al restablecimiento directo del derecho

lesionado, **situación esta última que tiene casi siempre carácter subsidiario de las anteriores porque implica la sustitución del juez en la actuación omitida por el agraviante.** Negrillas añadidas.

En materia de reenganche, esta última apreciación es importante, puesto que además de esta sustitución, la ejecución de las sentencias relacionadas con el tema del reenganche, son encargadas por lo general al propio inspector del trabajo, lo que podría generar la lesión de otros derechos fundamentales como el principio del juez natural y lo que en doctrina se conoce como la vía de hecho administrativa, esto es, cuando el funcionario administrativo actúa excediéndose del ámbito de su competencia.

Fue en estos términos bajo los cuales el Juzgado Superior en lo Civil, Mercantil, del Tránsito, del Trabajo, Menores y Contencioso Administrativo del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, mediante sentencia emanada en fecha 22 de noviembre de 2001, en expediente Nro. 9062, caso Wuilian Cuicas y Eustoquio González, contra Consorcio Dravica, en recurso de amparo constitucional, ordenó:

(...) SEGUNDO: a la Inspectoría del trabajo de la zona del Hierro, cuantificar los montos que por concepto de salarios caídos se le adeudan a los accionantes hasta la fecha de la presente decisión y una vez cuantificados, decretar la ejecución de la providencia administrativa, ordenando a la empresa accionada al cumplimiento de la orden de reenganche de los trabajadores y el pago de los salarios caídos cuantificados.

Tal como puede observarse de la sentencia antes parcialmente transcrita, el dispositivo del fallo hace desde ya imposible su ejecución, primero porque no puede delegarse en la figura del Inspector del Trabajo la potestad de ejecutar una orden de amparo, puesto que como se argumentó precedentemente, ello lo haría incurrir en lo que se ha denominado por la doctrina como la vía de hecho administrativa, esto es, con exceso en el ejercicio de sus atribuciones, y en segundo lugar implica tal decisión una violación de un derecho constitucional, cual es la ejecución de la sentencia por el juez natural así como, el derecho a la defensa del demandado, al ordenar un pago de salarios caídos sin señalar un procedimiento expreso para ello, creando así un título ejecutivo a favor del accionante en amparo.

Casos como el precedentemente expuesto, son los que usualmente pueden observarse en las sentencias de los tribunales actuando en amparo constitucional, y ello porque se ha querido convertir a la vía del amparo en una vía ordinaria de resolución de conflictos y ejecución de actos administrativos y no en el recurso extraordinario que es, para restablecer derechos fundamentales objeto de vulneración de derechos y garantías constitucionales.

Con lo cual no se hace sino reforzar la tesis que tampoco el recurso de amparo constitucional es la vía más idónea para ejecutar el reenganche

del trabajador aforado y más cuando existe una resistencia del patrono de acatar el dispositivo del fallo, puesto que en este caso la aplicación de la pena privativa de libertad por dicha resistencia es de por sí también difícil de aplicar, produciéndose un arduo debate tanto en la doctrina como en la jurisprudencia para tratar de aclarar tal situación, esto es, si corresponde o no al juez de amparo calificar el delito ó dicho privilegio corresponde al juez penal, y en todo caso también queda en entredicho el órgano que finalmente deba aplicar la pena, al respecto sostiene Rondón (1998. p. 256):

Cuando decíamos que corresponderá al juez penal la eventual aplicación de la sanción, estamos en el espinoso punto si el juez de amparo puede calificar el delito –por lo cual el Juez penal quedará limitado a la aplicación de la pena- o si por el contrario, el Juez penal será el único capacitado para calificar el delito y consiguientemente aplicar la pena. La primera solución pareciera la más lógica y la que responde mejor a la naturaleza del amparo pero la jurisprudencia de la Sala Político Administrativa ha sido en el sentido más estricto de impedir que el propio Juez de amparo califique el delito y aplique la sanción. Planteado lo anterior, resulta indudable que ha quedado sometida la coacción para el cumplimiento del mandamiento de amparo a un cambio de jurisdicción, y en el caso del funcionario público, a la necesidad de un antejuicio preliminar. **De allí que la vía punitiva contemplada por el legislador del amparo no constituye un medio eficiente para hacer inmediatamente efectivas las responsabilidades cuando se trata de agraviantes no dispuestos a acatar el mandamiento, y más aún, si los mismos son autoridades públicas.** Negrillas añadidas.

Estos argumentos no hacen sino tratar de determinar cuál es la vía más expedita y efectiva para hacer ejecutar la orden de reenganchar al trabajador aforado. Se hace necesario precisar un mecanismo específico

que por vía jurisdiccional esté destinado a resolver los conflictos que en materia de fuero y desafuero sindical puedan plantearse en la realidad, siendo ésta la idea que pareciera deducirse de la prenombrada sentencia dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia con ponencia del Magistrado García, A. (2001), de fecha 02 de agosto de 2001, expediente 01-0213, donde al respecto se precisa:

Esto no quiere decir que, efectivamente, los órganos del Poder Judicial carezcan de jurisdicción en determinadas ocasiones (respecto de la Administración Pública o del juez extranjero); es que, ciertamente, carecen de jurisdicción para ejecutar ese tipo de actos, en virtud de ese carácter ejecutivo y ejecutorio de los actos dictados por la Administración, **sin embargo, el inconveniente que debe plantearse el juzgador, en casos como el presente, es que, ante la ausencia de un procedimiento apropiado –en relación con el administrado– que permita la ejecución real y efectiva de la providencia dictada por el ente administrativo, y ante la indiferencia de la Administración –justificada o no– para ejecutar sus actos, deben los órganos del Poder Judicial, en el ejercicio de la función jurisdiccional controladora, conocer de las conductas omisivas de aquellos, a los fines de garantizar el ejercicio de los legítimos derechos de los administrados que, en tales circunstancias, se hallan desamparados e impotentes para alcanzar su objetivo.** La Administración se limitaría, de acuerdo a los acontecimientos referidos, a imponer una sanción, hasta allí llega su misión, en tanto que los Tribunales declaran que a ellos no les corresponde ejecutar esa resolución por no existir, ciertamente un procedimiento prevenido en la Ley del Trabajo que les habilite para ello.

Con esta sentencia se puede entender que más que la administración pública, son los órganos jurisdiccionales los llamados a garantizar los derechos de los administrados frente a la ausencia de un procedimiento

apropiado que permita la ejecución real y efectiva de los dispuesto en el acto administrativo, con lo cual se evidencia una vez más la necesidad de que sean finalmente los órganos jurisdiccionales los destinado a resolver los conflictos surgidos con ocasión del ejercicio de la libertad sindical.

Se indaga de igual manera a través de la mencionada sentencia, en alguna fórmula adecuada a resolver la complejidad del problema planteado y al respecto establece:

Podría pensarse que el ejercicio del mecanismo procesal previsto en el numeral 23 del artículo del artículo 42 y 182.1 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, denominado por la doctrina y la jurisprudencia recurso por abstención o acción de carencia, sería idóneo para procurar la ejecución del acto, sin embargo, adviértase que éste constituye un instituto dirigido al cumplimiento de una obligación legal de carácter específico, no satisfecha por la Administración, es decir, su utilización presupone la consagración de una obligación específica, expresamente prevenida en una norma legal, a cargo de la Administración, que se ha negado o ha omitido cumplirla, **lo que no ocurre en el caso de autos, en el que, por una parte, la acción va dirigida hacia el patrono y es él que causa el agravio con su inactividad al desacatar la orden administrativa y, por la otra, porque sobre la Administración no pesa esa obligación específica exigida para que prospere ese mecanismo jurisdiccional, pues como ha quedado expuesto, existe un vacío legislativo, no existe regulación que imponga una determinada conducta a la Administración (distinta por supuesto a la imposición de la multa) para lograr la real y efectiva ejecución de su providencia, de allí que no se trate de una omisión injustificada de la Administración.** Negrillas añadidas.

Finalmente señala la sentencia antes mencionada, con relación a la ausencia de un procedimiento especial efectivo para restablecer el derecho de libertad sindical vulnerado, que:

La legislación laboral, no ofrece una solución adecuada, de allí que en caso de verificarse un incumplimiento por parte del patrono obligado por el organismo administrativo a acatar una determinada orden, **y ante el vacío legislativo existente al respecto, por no aparecer en la ley un procedimiento tendiente a obtener la ejecución forzosa de la providencia administrativa, como el caso de autos, debe buscarse una solución satisfactoria.** Negrillas añadidas.

De lo precedentemente expuesto se evidencia claramente, las deficiencias que presentan, tanto del procedimiento administrativo de reenganche como la vía excepcional del recurso de amparo constitucional para dar satisfacción absoluta y permanente al derecho de libertad sindical y al fuero sindical como instrumento de protección y tutela, de allí que se requiera de un procedimiento breve pero efectivo para restituir tal derecho cuando ha sido objeto de violación, razón por la cual se analizará como una salida efectiva la judicialización del procedimiento de reenganche.

## **CAPITULO IV**

### **DE LA NECESIDAD DE JUDICIALIZAR EL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE DEL TRABAJADOR AFORADO**

#### **1. LAS GARANTÍAS Y LOS BENEFICIOS QUE DIMANAN DE LA JURISDICCIÓN**

La jurisdicción entendida como una función del Estado ejercida a través de órganos competentes especializados, es aquella en virtud de la cual “por acto de juicio, se aplica el orden jurídico establecido, para dirimir conflictos y controversias, mediante decisiones susceptibles de adquirir autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución” (Enciclopedia Jurídica Opus, 1995. T. V. p. 48).

Entre los elementos fundamentales de la jurisdicción, se destacan la coerción, que no es más que la presión que se ejerce sobre el libre albedrío de una persona para que cumpla el precepto contenido en la norma, así el juez, en ejercicio de la jurisdicción puede emplear los medios coercitivos necesarios para el cumplimiento de los mandatos judiciales dentro del proceso y, en ejercicio de la potestad para dictar sentencia, puede además ordenar la ejecución de sus resoluciones y sentencias apelando para ello a la fuerza pública si fuere necesario y con ello a los demás poderes públicos (Enciclopedia Jurídica Opus, 1995. Tomo V. pp. 49).

A decir de Cuenca (1994, T. I, p. 78), “La jurisdicción proporciona los medios para la reparación del derecho lesionado, que Calamandrei denominó “tipos de garantías jurisdiccionales”, para lo cual el órgano jurisdiccional además de hacer uso del carácter coercitivo de la sentencia, puede invocar la cooperación de la fuerza pública u otros órganos ejecutivos.

Sigue sosteniendo este autor con relación a los límites que impone el ejercicio de la jurisdicción y en desarrollo a lo previsto en el artículo 1929 del Código Civil venezolano, que:

Los tipos de garantía jurisdiccional tienen dos límites fundamentales, el primero, de orden constitucional, prohíbe el encarcelamiento por deudas que la ley no defina como delito o falta (n. 2º, art. 60 CN), y el segundo, que nadie puede ser constreñido físicamente al cumplimiento de la ejecución, ya que éste debe siempre realizarse en los bienes y derechos del obligado y nunca en su persona (1994, T.I. p.7).

Esta última consideración expuesta por Cuenca, es de fundamental importancia en el tema objeto de este trabajo de investigación, si se toma en cuenta que el reenganche y pago de salarios caídos del trabajador aforado genera para el patrono una prestación de hacer infungible, que como quiera que no puede ser sustituida por un pago por equivalente, puesto que con ello

no se satisface el derecho vulnerado, no es menos cierto que tampoco el incumplimiento de tal obligación genera penas privativas de libertad, ni tal sanción puede devenir de la sentencia dictada en sede especial laboral.

Sin embargo y en atención al principio de la legalidad, cuando ocurre una violación de la ley, tal infracción no puede quedar impune, puesto que ello sería la catástrofe del orden público y la crisis del Estado, de allí que sea deber de éste proporcionar a través de la jurisdicción, distintos tipos de garantías jurisdiccionales con el objeto de mantener el respeto a la ley y en caso de violación, reparar el gravamen inferido.

Así y tomando en cuenta los distintos tipos de sentencia, la jurisdicción establece el mecanismo adecuado de ejecución, en tal sentido:

(...) 3º) Contra la obligación de reparar el derecho lesionado, por transgresión de la norma, la jurisdicción, mediante la llamada sentencia de condena, ordena la restitución, que puede ser directa (devolución del propio derecho violado) o, si ello no es posible, mediante un equivalente (indemnización del daño). **4º) Finalmente, contra el riesgo de que la condena se haga ilusoria por imposibilidad para ejecutarla y, con frecuencia, contra la posible insolvencia del obligado, la jurisdicción proporciona las llamadas medidas precautivas o cautelares, cuya finalidad es asegurar el cumplimiento del fallo.** (Cuenca, 1994. T.I. p.79). Negrillas añadidas.

Tales garantías jurisdiccionales deberán ser analizadas a la luz de la especialidad del derecho del trabajo, y de los derechos por él tutelados, que se caracterizan por su esencia humanística y social.

Así la jurisdicción especial laboral, entendida por algunos autores más bien como una “división de la competencia” (Cuenca, 1994, T.I. p. 86), tiene por fin la atención exclusiva de controversias laborales desde su ámbito individual y colectivo, y se encuentra cimentada sobre los siguientes principios fundamentales:

- 1) La especialidad en materia laboral, tanto en los derechos sustantivos como en los derechos adjetivos del trabajo; 2) Las facultades superiores para tomar las decisiones en los conflictos de intereses que se someten a su jurisdicción; 3) la independencia de los jueces laborales para evitar la interferencia de otras autoridades y de los sindicatos de patronos y trabajadores; 4) la exclusividad del Estado para ejercer la jurisdicción del trabajo; y 5) El carácter público de la jurisdicción que no sólo permite someter las disputas laborales a las decisiones de los jueces, sino que la sociedad puede conocerlas. (González, 2003. p. 79).

Sin embargo, e independientemente del tipo de jurisdicción de que se trate, ya sea ordinaria (civil, mercantil y penal), o bien especial (trabajo, menores, hacienda, militar, tránsito e inquilinato), son capaces de producir sentencias dotadas de una cualidad de la que no goza cualquier otro acto emanado de los órganos del poder público, que es la cosa juzgada y su eventual coercibilidad. (Cuenca, 1994, T.I. pp. 85 ss) .

En tal sentido, Couture (1997. p.39), con respecto a la función de la jurisdicción señala que:

**El carácter de irrevisibilidad que da a las decisiones judiciales la autoridad de la cosa juzgada, no aparece en ninguno de los otros modos de actuación del poder público.** Una Constitución puede ser sustituida por otra Constitución; una ley puede ser derogada por otra ley; un acto administrativo puede ser revocado por otro acto administrativo; un acto jurídico puede ser modificado y reemplazado por otro acto jurídico; pero una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, no puede ser sustituida, derogada, ni revocada por otra sentencia.

Considerando este problema en sentido teleológico, la observación de que la cosa juzgada es un fin de la jurisdicción, resulta limitativa de los propios fines del Estado, porque la cosa juzgada por sí misma no se justifica; su singular energía vale como medio y no como fin.

**El fin no es, por supuesto, la inmutabilidad. Lo es la justicia, la paz, el orden, la seguridad, es decir los valores a los cuales el derecho accede y sirve.**

La función jurisdiccional en su eficacia es, pues, un medio de asegurar la necesaria continuidad del derecho. Y el derecho, a su vez, es un medio de acceso a los valores que son, ésos sí, los que merecen la tutela del Estado. Negrillas añadidas.

Es uno de los fines del Estado y también del derecho la seguridad jurídica, tal seguridad jurídica no se logra sino a través de un sistema normativo que garantice un estado de orden, de paz y de justicia, que además puedan perdurar en el tiempo, no puede concebirse la existencia del derecho, sin un conjunto de normas que garanticen a los ciudadanos una tutela efectiva de sus derechos, en tal sentido las sentencias obtenidas de los procedimientos judiciales permiten esa tutela o garantía, precisamente

por la inmutabilidad de dichos fallos, una vez que los mismos han quedado definitivamente firmes.

Esa irrevocabilidad de los fallos, no es precisamente una característica de las decisiones administrativa, que salvo que puedan crear derecho a favor de terceros, pueden ser siempre revisadas por un órgano jurisdiccional, bien sea por denuncias de ilegalidad o inconstitucionalidad, en este sentido Chiovenda (2001, p. 252) sostiene:

Existe, pues, una diferencia fundamental entre las decisiones meramente administrativas y las jurisdiccionales, entre el *recurso jerárquico y la acción*. **La decisión administrativa puede convertirse en definitiva porque no haya un superior jerárquico ante quien recurrir, o por no haber recurrido dentro del término establecido; pero siendo una declaración de la que la administración entiende que debe hacer, en cuanto se considera *a sí misma* obligada o no a hacer autorizada para exigir, es por su naturaleza revocable, a menos que haya dado lugar al nacimiento de derechos a favor de tercero.** Igualmente puede derivarse una obligación de un acto administrativo irrevocable, pero este acto no declara que la administración tuviese el derecho de constituirlo. **En cambio, la decisión jurisdiccional afirma la voluntad de la ley anterior de que la prestación se cumpla o que el derecho a la prestación sea constituido; produce la cosa juzgada y es irrevocable tanto respecto de las partes como del juez.** Negrillas añadidas.

En Venezuela, y más específicamente en el procedimiento de reenganche del trabajador aforado, y por mandato expreso de lo previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, la decisión que bajo la forma de providencia administrativa se produzca será susceptible de ser revisada

en la sede contenciosa administrativa, agotándose el procedimiento administrativo con tal decisión y remitiendo inexplicablemente a las partes a los órganos jurisdiccionales, lo que demuestra la falta de argumentos sólidos que permitan deducir la imparcialidad con que se puedan dilucidar este tipo de conflictos, donde el interés fundamentalmente a ser tutelado es un derecho humano fundamental.

Planteada así la situación, se hace imperativo invocar la necesidad de la sede jurisdiccional como mecanismo idóneo para ventilar los conflictos que se puedan suscitar con ocasión del despido del trabajador aforado, esto es, aquél que estando protegido por la inamovilidad que dimana del fuero sindical, ha sido despedido sin autorización previa del inspector del trabajo, no siendo la pretensión de este trabajo de investigación, desarrollar como tal el proceso, sino justificar las razones que hacen viable el proceso judicial como mecanismo para lograr una tutela efectiva de los trabajadores amparados por esta especial situación de inamovilidad.

Y, es que las garantías que dimanan de la jurisdicción, traen aparejada la existencia de jueces imparciales y autónomos en el ejercicio de sus funciones y decisiones, lo que no sucede en sede administrativa, donde el inspector del trabajo como órgano ejecutor de la legislación laboral, “le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección,

conciliación, fomento de las relaciones obrero-patronales y arbitraje; colocación de trabajadores y sancionamiento de las infracciones” (Alfonzo - Guzmán, 1997. p. 507).

En este sentido han sido muchas las legislaciones que han considerado necesario desarrollar los procesos de calificación de faltas y de reenganche del trabajador aforado y consecuentemente la tutela de la libertad sindical por la vía judicial, así Bronstein (1995, p. 103), señala que:

El sistema de protección más utilizado consiste en exigir que el despido, suspensión traslado o desmejoramiento de las condiciones de trabajo de un trabajador protegido por la tutela sindical sean previamente autorizados por la autoridad competente, mediante un procedimiento que casi siempre es de naturaleza sumaria, y que a menudo está reglamentado en la ley. En casi todos los países la autoridad competente es el juez laboral, excepto en Venezuela donde la LOT confiere esa competencia al Inspector del Trabajo.

Quedando rezagada Venezuela en el tratamiento de protección efectiva de la libertad sindical a través de un procedimiento judicial sumario que permita reponer inmediatamente la vulneración del derecho lesionado.

## **2. DE LA SENTENCIA EMANADA DEL ÓRGANO JURISDICCIONAL**

Entendida la sentencia como la resolución que acerca del conflicto de intereses emana del órgano jurisdiccional, tomando en cuenta lo alegado y probado en juicio, es necesario entender hasta que punto puede ella

conminar al condenado a cumplir lo que ella ordena, en contraposición a la providencia administrativa que emana del órgano administrativo que conoce del procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos del trabajador aforado, sin violar con ello los derechos o garantías de quien está obligado a cumplir lo que en ella se dispone, así se hace necesario entender en qué consiste la sentencia, sus características y clases, su principal cualidad, que es la cosa juzgada, así como la posibilidad de ejecutarla forzosamente, aún contra la voluntad del obligado.

## **2.1. La Sentencia:**

### **2.1.1. Concepto y características**

Rengel-Romberg (1999, Vol. II. p.287), define la sentencia “como el mandato jurídico individual y concreto, creado por el juez mediante el proceso, en el cual se acoge o rechaza la pretensión que se hace valer en la demanda”. Así la sentencia es una manifestación propia de la jurisdicción que no hace más que materializar la voluntad de la ley.

Se dice de igual manera que la sentencia es un “acto procesal del juez que pone fin a la controversia propuesta con la demanda mediante la declaración de voluntad ley aplicable al caso concreto” (Pesci Feltri, 2000. p.

84), no pudiendo en consecuencia el juez dictar sentencia en base a criterios personales, sino en disposiciones previamente consagradas en la ley.

En cuanto a sus características la sentencia:

1. Es un acto procesal de orden jurisdiccional, porque ni en su formación ni en su exteriorización intervienen las partes, siendo de la incumbencia exclusiva del Juez o del Tribunal.
2. Es resolutive a través del mismo órgano jurisdiccional, estimando o desestimando las pretensiones de las partes.
3. Tratándose de sentencia definitiva, es cancelatoria de la instancia, porque le pone fin de pleno derecho.
4. Constituye la esencia del proceso porque plasma en ella toda la actividad que las partes realizaron, en orden a la consecución de sus fines, y sin su dictado toda la relación jurídico procesal carecería de valor y razón de ser. (Enciclopedia Jurídica Opus, 1995. T. VII. p. 660).

En tal sentido, la sentencia como todo acto procesal, es el resultado de un cognición, “es aquel acto del órgano jurisdiccional en que éste emite su juicio sobre la conformidad o disconformidad de la pretensión de la parte con el derecho objetivo y, en consecuencia, actúa o se niega a actuar dicha pretensión, satisfaciéndola en todo caso” (Guasp, 1998. p. 478), y haciendo actuar la voluntad del Estado de poner fin al conflicto de intereses planteado, dando por satisfecho uno de sus principios fundamentales.

### 2.1.2. Clases de sentencias:

Según Guasp (1988), La verdadera clasificación de las sentencias se obtiene, de acuerdo con su concepto, poniendo el criterio ordenador en relación con las especies de procesos de cognición a que la sentencia sirve como medio de decisión. Así habrá, según este autor:

- a) Sentencias declarativas, en las cuales se satisface una pretensión de la misma índole, acogiendo una reclamación de esta clase o denegándola. En realidad son supuestos de sentencias declarativas todas aquellas en que se niega la actuación de una pretensión de cualquier clase, ya por no examinarla en cuanto al fondo, por falta de algún requisito procesal, ya porque del examen de fondo resulta que la pretensión no es conforme con el derecho objetivo. En toda sentencia declarativa hay juicio lógico y emisión de voluntad, sin que pueda negarse la existencia del segundo elemento en esta clase de decisiones.
- b) Sentencias constitutivas, las cuales, sin proceder a la condena de una parte, no se limitan tampoco a declarar la existencia de una situación jurídica anterior en los términos en que existía efectivamente, sino que crean, modifican o extinguen la situación jurídica misma, encerrando, como todas, un juicio lógico y un imperativo de voluntad que satisface la pretensión correspondiente.
- c) **Sentencias de condena, en las cuales se actúa una pretensión del mismo nombre, pretensión o acción de condena, imponiendo a la parte frente a la que se mantuvo la pretensión una prestación determinada, de dar, hacer o no hacer, y conteniendo, como todas, un juicio lógico sobre la conformidad de la pretensión y el derecho objetivo y una declaración de voluntad que, a base de dicho juicio lógico, condena.** (pp. 481 ss). Negrillas añadidas.

Siendo la causa jurídica del procedimiento de reenganche del trabajador aforado, el restablecimiento de un derecho humano fundamental que le permitirá seguir realizando la actividad sindical sin ningún tipo de injerencia o autorización, la sentencia que dimanare de tal procedimiento, será entonces una sentencia de condena, en cuya dispositiva se le intimará al patrono deudor al cumplimiento de una prestación de hacer, es decir de un hacer especialísimo, que no admite un pago por equivalente, tal derecho se resarcirá sólo cuando se produzca el acto de reincorporación del trabajador aforado, no bastando por tanto el pago de los salarios dejados de percibir durante el procedimiento.

### **2.1.3. Ejecución de la sentencia:**

La fase ejecutiva de todo proceso, se produce cuando lo que se pretende “es que el órgano jurisdiccional verifique no una declaración de voluntad, sino una conducta física, un acto real o material, que puede ser designado con el nombre específico de manifestación de voluntad, para distinguirlo de las declaraciones propiamente dichas” (Guasp, 1988. p. 685).

Para que la sentencia pueda ser ejecutada, se requiere que se trate de una sentencia definitivamente firme, esto es, que contra ella se hayan agotado todos los recursos que la ley permite para atacarla, de allí que sean

ejecutables sólo las sentencias definitivamente firmes. La misma requiere, para ser ejecutada, la presencia de determinados supuestos (Enciclopedia Jurídica Opus, 1995. T. III. pp. 452 ss):

1. Presencia de un título que apareje ejecución, según lo dispuesto en los artículos 524 del Código de Procedimiento Civil y 1.930 del Código Civil; tal ejecución supone, por tanto, una declaración previa e incontestable de la existencia de un derecho a favor del ejecutante, reconocido por una autoridad competente y que revista el carácter de cosa juzgada.
2. La presencia o exigencia de la Actio Judicati, esto es, la acción de lo juzgado y sentenciado y concretamente, consiste en aquella particular acción que corresponde al actor victorioso de la litis para provocar la realización, la actuación material del derecho que al acto le ha sido reconocido en la sentencia.
3. Existencia de bienes sobre los cuales debe recaer la ejecución y, que además tales bienes pertenezcan en propiedad al ejecutado, que en el caso que nos ocupa, sólo sería necesario para el caso de ejecución de los salarios caídos, porque en relación con el derecho de libertad sindical violado, solo sería susceptible de restablecimiento con el cumplimiento directo y no por equivalente de la obligación.

4. Inejecución voluntaria del fallo por parte del deudor, al respecto se considera que con la sentencia y su ejecución, será cuando el interés jurídico o el derecho subjetivo del acreedor vendría a encontrar plena satisfacción

La ejecución de la sentencia será realizada directamente por el juez que conoció en primera instancia del caso en cuestión, esto es, el juez natural, juez que por cierto a diferencia del inspector del trabajo es un órgano imparcial dentro del proceso, pudiendo la sentencia emanada del órgano jurisdiccional producir el efecto fundamental de la cosa juzgada, “a tal punto este efecto es el más importante y significativo de todos, que más que de un efecto de la sentencia corresponde hablar de un efecto del proceso y de la misma función jurisdiccional” (Couture, 1997. p. 327).

En cuanto a la ejecución forzosa de la sentencia, tal procedimiento, al igual que en el caso de la ejecución de la providencia administrativa, cumple dos etapas fundamentales, la ejecución voluntaria, donde el deudor da satisfacción a lo ordenado en la parte dispositiva de la decisión sin ningún tipo de coerción y la ejecución forzosa, que deviene de la negativa del deudor en cumplir voluntariamente con lo ordenado en el fallo, sin embargo a diferencia de lo que sucede en sede jurisdiccional, en la etapa de la ejecución forzosa de la providencia que ordena el reenganche, el patrono es

sancionado con una multa que para nada satisface el derecho del trabajador que ha sido vulnerado, siendo ésta una de las grandes críticas que se le ha hecho a tal procedimiento.

En materia jurisdiccional, la ejecución forzosa, está dirigida a asegurar la eficacia práctica de las sentencias de condena, que es el tipo de sentencia que se dicta en el tipo de procedimiento objeto de estudio, y ello es así, por el carácter coercible que dimana del fallo, una vez que ha alcanzado la inmutabilidad de la cosa juzgada; al respecto Couture (1997. p. 439), señala:

La coerción permite algo que hasta el momento de la cosa juzgada o del título ejecutivo era jurídicamente imposible: la invasión en la esfera individual ajena y su transformación material para dar la satisfacción a los intereses de quien ha sido declarado triunfador en la sentencia. Ya no se trata de obtener algo con el concurso del adversario, son justamente en contra de su voluntad. Ya no se está en presencia de un *obligado*, como en la relación de derecho sustancial, sino en presencia de un *subjectus*, de un sometido por la fuerza coercible de la sentencia.

Al respecto y por el hecho de la existencia del debido proceso, la ejecución de la sentencia se producirá finalmente aún en contra de la voluntad del obligado, a quien debió garantizársele en todo momento su derecho a la defensa, de allí que el órgano judicial investido del deber de hacer prevalecer la ley, base de sus decisiones podrá acordar los mecanismos coercitivos de ejecución en procura de garantizar el cumplimiento de lo contenido en el fallo.

#### **2.1.4. La cosa Juzgada como característica propia de la sentencia:**

Sobre este aspecto, la jurisdicción también va a garantizar que el fallo que se produzca no pueda ser revisado posteriormente ni por otro juez, ni mucho menos por algún órgano administrativo, a diferencia de la decisión que emana del procedimiento de reenganche en sede administrativa, que al poner fina al procedimiento administrativo, puede ser revisado posteriormente en sede jurisdiccional, con lo cual se alarga aún más la búsqueda de justicia por parte del trabajador cuyos derechos han sido lesionados.

Así y según Couture, (1997, p. 402), señala que la cosa juzgada que caracteriza a la sentencia, se materializa la inimpugnabilidad, la inmutabilidad y la coercibilidad :

La cosa juzgada es inimpugnable, en cuanto la ley impide todo ataque ulterior tendiente a obtener la revisión de la misma sentencia: *non bis in eadem*. Si ese proceso se promoviera, puede ser detenido en su comienzo con la invocación de la propia cosa juzgada esgrimida como excepción.

También es inmutable o inmodificable, ... esta inmodificabilidad no se refiere a la actitud que las partes puedan asumir frente a ella, ... la inmodificabilidad de la sentencia consiste en que, en ningún caso, de oficio o a

petición de parte, otra autoridad podrá alterar los términos de una sentencia pasada en cosa juzgada.

La coercibilidad consiste en la eventualidad de ejecución forzada, (siendo que) la coerción es una consecuencia de las sentencias de condena pasadas en cosa juzgada.

La cosa juzgada sigue señalando este autor es el fin del proceso, existiendo entre ambos la misma relación que existe entre medio y fin “Sin proceso no hay cosa juzgada; pero sin cosa juzgada no hay proceso llegado a su fin” (Couture, 1997. p. 411), ello trae como consecuencia la irrevisabilidad y la inmutabilidad, que diferencian la sentencia de cualquier otro tipo de decisión emanada de los órganos de la administración pública:

La cosa juzgada es el atributo de la jurisdicción. Ninguna otra actividad del orden jurídico tiene la virtud de reunir los caracteres arriba mencionados: la irrevisabilidad, la inmutabilidad y la coercibilidad. Ni la legislación ni la administración pueden expedir actos con estas modalidades, ya que, por su propia naturaleza, las leyes se derogan con otras leyes y los actos administrativos se revocan o modifican con otros actos.

La larguísima polémica acerca de los elementos diferenciales entre jurisdicción y administración, culmina en esta peculiaridad de la cosa juzgada, propia, específica, en nuestro concepto de la jurisdicción. Sin cosa juzgada no hay jurisdicción (Couture, 1997. pp. 411 ss)

Razón por la cual se señale que la jurisdicción, la sentencia y la cosa juzgada, sean nociones estrechamente vinculadas, que se agotan bajo el contexto de la jurisdiccionalidad, que se manifiesta en el proceso.

La cosa juzgada se presenta bajo dos modalidades, por un lado existe la cosa juzgada formal en virtud de la cual la sentencia, si bien es cierto tiene la cualidad de ser inimpugnabile y coercible, esto es que ya no puede revisada por ningún juez cuando ya se hubieren agotado todos los recursos que confiere la ley, pudiendo en consecuencia ser ejecutada forzosamente, a los fines del debido respeto y subordinación a lo dicho y hecho en el proceso; no es menos cierto que tal sentencia puede ser modificable a través de la apertura de un nuevo juicio sobre el mismo tema, cuando se hubieren producido modificaciones o alteraciones en el estado de las cosas o hechos sobre los cuales se decidió.

Por otro lado, existe la cosa juzgada material, en virtud la cual, además de los elementos que caracterizan a la cosa juzgada formal, ésta impide que el tema decidido no pueda ser revisado, con lo cual la sentencia es inatacable con relación al tema debatido entre las mismas partes.

A diferencia de las decisiones administrativas, la sentencia contiene como se expuso, una voluntad imperativa del Estado, lo que no impide que pueda ser revisada por otro juez, no obstante y por razón de utilidad política y social, el hecho de haber precluido los lapsos para impugnar dicha sentencia, la misma adquirirá en consecuencia el carácter de cosa juzgada y

por tanto su inmutabilidad, tal característica, favorecería definitivamente el procedimiento de reenganche ventilado en sede jurisdiccional, otorgando una seguridad jurídica mayor a la que puede lograrse con las decisiones emanadas de los demás órganos de la administración pública, con relación al objeto de la pretensión que se trata de favorecer.

### **3. DE LAS OPCIONES DE SOLUCIÓN A LA EJECUCIÓN DEL REENGANCHE SIN VIOLAR DERECHOS FUNDAMENTALES DEL DEMANDADO Y CONDENADO A CUMPLIR DICHA ORDEN:**

Tal como se expuso precedentemente en el capítulo II, las distintas legislaciones han venido ideando algunas formas de ejecución de las sentencias que condenan a algún “hacer”, que no pueda ser sustituido por un pago por equivalente por carecer la obligación de valoración económica, como es el caso de la libertad sindical concebida como derecho humano fundamental; tales mecanismos van a permitir la ejecución de sentencias en cuyos dispositivos se trate, por tanto, de tutelar derechos no susceptibles de ser sustituidos por dinero.

Tales mecanismos por otro lado, son pertinentes a la luz de la negativa de reenganche por parte del patrono, sin que su ejecución implique por un lado una violación de sus derechos fundamentales, impidiendo por

otro lado que se hagan nugatorios los fallos que condenen al reenganche de aquellos trabajadores despedidos en goce de fuero sindical.

Sobre los mismos, la legislación francesa ha desarrollado la institución de las “astreintes”, donde la coacción material, que se materializa con el uso de la fuerza pública para obligar al acreedor en cumplir con la obligación condenada en el fallo, se sustituye con una coacción de carácter pecuniario, en virtud de la cual el deudor que no acata voluntariamente con lo condenado será sancionado pecuniariamente hasta que se produzca el incumplimiento.

Este pago, causa una incidencia directa en el patrimonio del deudor que se vería mermado diariamente, en tanto y en cuanto, se mantenga su contumacia en el cumplimiento del fallo.

El derecho alemán por su lado “ha acudido a una solución más precisa y rigurosa”, tal es la apreciación de Couture (1997. p. 463), cuando señala:

El art. 888 de la Z.P.O. dice: “Si el acto no pudiera ejecutarse por un tercero y dependiese exclusivamente de la voluntad del deudor, el tribunal de primera instancia ordenará, a petición del acreedor, que se constriña a aquél a la ejecución del acto mediante pena pecuniaria o prisión. En la imposición de la primera el tribunal no estará sujeto a limitaciones. Esta disposición no será aplicable en el caso de condena a contraer matrimonio, al restablecimiento de la vida

conyugal o a la realización de servicios derivados de esta clase”.

La característica de la solución alemana es la de transformar la inejecución en ilícito penal, forma ésta que tiene en nuestro derecho una solución homóloga en el art.216 del Código del Niño, para la ejecución de alimentos a favor de menores.

Por su lado el derecho angloamericano, ha establecido para estos casos la “*specific performance*” (Couture, 1997. p.463), donde a diferencia del sistema alemán se sustrae el problema del ámbito penal, para colocarlo en el ámbito disciplinario:

El obligado se encuentra situado dentro del ámbito disciplinario del juez. La no ejecución del fallo es una desobediencia, un menosprecio, una ofensa al tribunal. Se le denomina *contemp of court* y se reprime ejecutivamente por el propio juez. No rigen aquí los principios de defensa del imputado, propios del derecho penal. El hecho no constituye tanto un delito como una indisciplina. No se castiga con una pena, sino con una sanción disciplinaria, hasta que se cumpla con la orden judicial.

Tal mecanismo tiene su similar en el *contempt of court*, del derecho anglosajón, entendida como “la desobediencia a un tribunal por actuar en oposición a su autoridad, a su justicia o a su dignidad” (Catalá, 1998. P. 144), en consecuencia de ello el incumpliente será castigado con sanciones que van desde una multa, a un arresto, prisión o secuestro de sus bienes, hasta tanto pague su ofensa, y el tribunal lo exonere de las medidas impuestas, siendo su finalidad coercitiva y a veces punitiva.

Estos mecanismos pueden ser perfectamente ajustados a la legislación venezolana y ser aplicados por el juez competente, como una solución al problema de la negativa del condenado que se niegue a acatar la dispuesto en el fallo, pudiendo abrir en consecuencia la posibilidad de crear un instrumento que permita la ejecución de condenas de hacer que no puedan ser sustituidas ni por dinero ni por un tercero, como es el caso de la obligación de reenganchar al trabajador aforado.

No hay en Venezuela estudios profundos acerca del tema en cuestión, uno de los primeros acercamientos relacionados con el mismo ha sido la sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 03 de octubre de 2002, Expediente N° 02-0025, donde se señaló que:

Con el fin de garantizar la ejecución del fallo, en el derecho comparado se ha expandido, la figura del ***astreinte*** o apremio del derecho francés, entendido como "(...) una pena pecuniaria decretada por el juzgador para constreñir al deudor a que cumpla su obligación principal, y se fija, como regla, en una cantidad por día de retardo o por cualquier otra unidad de tiempo; pero puede consistir asimismo en una suma determinada a pagar por el deudor por cada violación en que incurra (ALCALÁ ZAMORA, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. Mexico. UNAM. 1972. p. 54).

Tal institución tiene como antecedentes en Venezuela, las multas y los apremios, donde la multa es entendida como una "pena de contenido pecuniario. Sanción originada por una infracción penal o administrativa,

puede ser impuesta por los órganos de la administración o por los tribunales” (Enciclopedia Jurídica Opus, 1995. T. V. p. 529), así y a modo de ejemplo se pueden mencionar la multa prevista en el artículo 639 de la Ley Orgánica del Trabajo; y por su lado el apremio “es el mandamiento judicial o administrativo para compeler al cumplimiento de alguna obligación. Despacho otorgado por autoridad competente para ejecutar alguna orden, especialmente para obligar al pago de contribuciones” (Enciclopedia Jurídica Opus, 1995. T. I. p. 449).

El ordenamiento jurídico venezolano es muy prolijo en la imposición de multas y apremios, sin embargo tales instituciones no han sido creadas especialmente para resolver el caso de incumplimiento de obligaciones de hacer como la que es objeto de estudio, sin embargo y a los fines de ajustar en la medida de lo posible las instituciones de las multas y los apremios, es por lo que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 03 de octubre de 2002, Expediente N° 02-0025, con ponencia del Magistrado Cabrera (2002), acercó en forma si se quiere tímida, esta medida para hacer más efectivo e inmediato el cumplimiento del fallo, cuando expuso:

De manera más contundente, la potestad conminatoria del juez en Venezuela deriva judicial efectiva prevista en el artículo 26 de la Constitución de 1999 y es congruente con

las normas que otorgan a los órganos del Poder Judicial el deber de ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias (art.253 eiusdem), autos y decretos dictados en ejercicio de sus atribuciones legales (art. 21 del Código de Procedimiento Civil), valiéndose de todos los medios legales coercitivos de que dispongan (art. 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

**(.....) Los apremios son formas de coaccionar a quien debe una conducta, coacción que es típica del deber procesal (multas, arrestos, etc.), y no es posible utilizarlos si lo que se exige a la persona es una obligación. Sin embargo, cuando el obligado incumple el deber de lealtad y probidad (artículos 17 y 170 del Código de Procedimiento Civil) que le impone la ley – esto en cuanto al cumplimiento del deber- puede ser apremiado a fin que actúe leal y probamente, y este puede ser el caso, cuando el obligado, obrando fraudulentamente o con abuso de derecho no cumple sus obligaciones. El incumplimiento en estos casos involucra una deslealtad. Negrillas añadidas**

Como puede observarse, la mencionada sentencia se perfila hacia la solución de casos como el fraude, pero es interesante el tratamiento que se le da al punto cuando se señala que “Los valores del ordenamiento jurídico (artículo 2 de la Constitución), deben imponerse, y el juez tiene que arbitrar las fórmulas para ello acudiendo a instituciones jurídicas existentes, como las del artículo 27 del Código de Procedimiento Civil”. Tal artículo dispone:

**Artículo 27: Sin perjuicio de las nulidades a que hubiere lugar, la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales superiores impondrán de oficio, como penas disciplinarias, y por lo que resulte demostrado en el proceso, apercibimiento y aún multas que no excedan de cinco mil bolívares a los funcionarios que hayan intervenido en aquel, por las faltas materiales que aparezcan, tales como omisión de firmas, de notas, de salvaturas y otras de la misma especie. También podrán**

**de lo que resulte del proceso, pero sólo a solicitud de la parte perjudicada, imponer a dichos funcionarios multas disciplinarias hasta de ocho mil bolívares por aquellas faltas que hayan tenido como consecuencia aumentar los gastos a la parte o causar demoras en el asunto, y las impondrán también en los casos en que la Ley lo ordene.**

En cualquier otro caso de falta que acarree responsabilidad civil, o en el cual la Ley reserva a la parte el recurso de queja, se abstendrán de toda condenatoria al infractor, quedando a salvo la acción de los interesados.

Lo dispuesto en este artículo no impide, que el juez que sustancia la causa haga subsanar las faltas materiales que notare, y que use de la facultad legal de apremiar con multas a testigos, peritos u otras personas. Negrillas añadidas.

Como puede observarse, tal disposición si bien es cierto prevé la posibilidad que el juez, pueda incluso imponer de oficio los apremios, no es menos cierto que tales sanciones sólo se extiende a los funcionarios judiciales, lo que no obsta, para que dichas sanciones puedan extenderse a otras personas que actúen en fraude a la ley.

Por otro lado se dice que tales apremios, bien pueden consistir en sanciones disciplinarias o pecuniarias, procurándose con este último tipo de sanción un impulso en el cumplimiento del deber, que en el caso de este artículo está previamente calculado, pero en los casos que así no fuere la sentencia en comento señala que puede ser calculado por el juez.

Señala el Tribunal Supremo de Justicia, en su sentencia del 03 de octubre de 2002, Expediente N° 02-0025, que:

Con base en lo anterior, esta Sala considera que, si del caso bajo análisis consta la resistencia abusiva de la persona privada o pública, en este caso el Municipio, en cumplir la decisión del juzgador, éste, basado en el principio de la tutela judicial efectiva, debe ejercer los poderes de constreñimiento, no sólo los conferidos por la ley sino también los derivados directamente del mencionado principio, en lo específico los poderes conminatorios o astringencias, como natural consecuencia del elemento ejecutivo, parte integrante de la actividad jurisdiccional, y en forma autónoma respecto de las consecuencias de orden delictual previstas por ejemplo en el artículo 485 del Código Penal, referido a la desobediencia a la autoridad como falta contra el orden público, y así se declara.

**En cuanto a su régimen jurídico, y haciendo recepción de lo que ha sido la experiencia mas saludable en el derecho comparado sobre esta materia (CATALÁ COMAS, Chantal. Ejecución de Condenas de Hacer y no Hacer. Barcelona. Ed. Bosh. 1998. P. 134-138), esta Sala establece en términos generales lo siguiente:**

- a) Las astringencias pueden acordarse para asegurar la ejecución de las decisiones adoptadas por los mismos jueces o para asegurar la ejecución de la decisión de otro juez;
- b) Sus legitimados pueden ser las partes, en algunos casos los terceros e incluso las personas jurídicas de Derecho Público, mientras que el sujeto beneficiario de las astringencias una vez liquidadas normalmente en el derecho comparado es el ejecutante. No obstante, como las normas jurídicas que regulan el apremio en Venezuela no establecen consideraciones al respecto, se entiende que por regla general que el producto de las medidas conminatorias, de astringencia o de apremio, luego de liquidadas pasarán a formar parte del fisco nacional, tal y como lo ha expresado la doctrina nacional (Borjas, Arminio. Comentarios al Código de Procedimiento Civil Venezolano. Caracas. Imprenta Bolívar. 1926. Tomo III. p. 461), ya que para que se disponga en contrario debe haber una norma legal que expresamente y de manera excepcional determine, por ejemplo, que de la liquidación de una determinada pena pecuniaria establecida por el órgano jurisdiccional se beneficie el patrimonio de alguna de las partes;

- c) Se utilizan fundamentalmente para conseguir el cumplimiento de condenas de hacer y de no hacer, con independencia de que tengan un origen contractual o extracontractual, tengan o no carácter extrapatrimonial;
- d) Las resoluciones susceptibles de lograr su eficacia por medio de las astringencias son todas las resoluciones judiciales, incluso aquellas que ordenan actuaciones procesales;
- e) La determinación de su duración es discrecional del juez, fijándose un plazo desde que la condena se dicta o desde que esta adquiere firmeza y cesarán cuando la prestación impuesta resulte cumplida o el juez decida su finalización;
- f) Su cuantía debe ser proporcionada a la resistencia del sujeto y a su caudal económico y, por no identificarse con una indemnización por daños y perjuicios, no debe ser proporcional al perjuicio que resulte del retraso;
- g) El monto es modificable por el juez, para reducirlo, aumentarlo o suprimirlo, y puede establecerse progresivamente, normalmente a tanto por día de retraso o por otra unidad, señalándose inclusive períodos más onerosos, o mediante una suma exagerada, que es caso normal en la astringencia definitiva;
- h) El juez competente es, en principio, el juez de la ejecución, pudiendo la astringencia acordarse de oficio o a instancia de parte y junto con la condena principal o con posterioridad a la misma, siendo el procedimiento de liquidación un incidente contradictorio. Pendiente la apelación, las astringencias quedarán en suspenso. Negrillas añadidas.

Tal como puede observarse, a falta de una legislación específica, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, ha establecido un procedimiento sin precedentes dentro de la legislación venezolana, que está sujeto a mejoramiento en cuanto a ciertos aspectos fundamentales, como el punto relacionado al beneficiario de tales astringencias; el punto relacionado con el juez que puede aplicarlas, que en este caso es sólo el juez constitucional,

ello por imperativo de la propia sentencia, lo que deja por fuera los casos manejados por la jurisdicción ordinaria.

Por otro lado se hace necesario precisar un mecanismo idóneo de cálculo y no dejarlo al amplio criterio del juez, puesto que tal circunstancia podría ser propicio para cometer abusos y violación del derecho a la defensa, al tener la facultad el juez, tomando en cuenta la capacidad económica del demandado, que bien puede no saberlo, de fijar el apremio.

Se hace indispensable, de igual manera, tomar en cuenta el carácter disciplinario del apremio, y no sólo circunscribirlo al carácter penal, lo primero facilitaría su fijación y aplicación por el juez de la causa, estableciéndose obviamente la primacía de la ejecución voluntaria a favor del acreedor, y las sanciones disciplinarias y aún penales, para el caso de abierta desobediencia a la orden de la autoridad, tal como lo sugiere Couture, (1997, pp. 462 ss).

Quedando de esta manera abierta una posibilidad inmediata, para que por vía jurisdiccional pueda hacerse efectiva la restitución de los derechos sindicales producto de la negativa del patrono a obedecer la orden de reenganche emanada del juez competente, no requiriéndose de otras vías o

mecanismos alternos o adicionales para que impere en este caso la tutela judicial de los derechos fundamentales.

## CONCLUSIONES

La legislación venezolana ha presentado algunas deficiencias a la hora de establecer un procedimiento destinado a lograr una tutela efectiva del fuero sindical, los procedimientos vigentes están previstos para ser desarrollados en sede administrativa, lo cual ha generado no pocos problemas al momento de ejecutar las decisiones emanadas con ocasión de los mismos, viéndose las partes involucradas en la necesidad de recurrir a vías alternas para lograr temporalmente la tutela de los derechos involucrados – recurso de amparo constitucional - hasta tanto y posteriormente sea el órgano jurisdiccional quien se pronuncie sobre la legalidad o no, sobre la inconstitucionalidad o no, de las decisiones dictadas en sede administrativa.

El artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, dispone el derecho del trabajador de dirigirse al Inspector del Trabajo, cuando en goce de fuero ha sido víctima de un despido, tal procedimiento no prejuzga sobre lo injustificado del despido, sino que su fin fundamental es lograr la restitución del fuero vulnerado, tal proceso se resume en verificar la condición de trabajador y de las razones o circunstancias especiales de fuero que lo protegen, la decisión que al respecto dicte el Inspector del Trabajo, tal como quedó expuesto en el presente trabajo, no están sujetas a ningún tipo de

recurso administrativo previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, sino que por el contrario se abre para las partes la posibilidad de acudir al órgano jurisdiccional para que el mismo decida sobre la legalidad o ilegalidad, constitucionalidad o inconstitucionalidad, de la decisión dictada en sede administrativa.

Tal situación planteó la necesidad de estudiar la posibilidad de aplicar un procedimiento judicial expedito y eficaz, a través del cual se protejan debidamente los derechos de las partes involucradas, siendo un juez natural quien pueda, a través de una sentencia investida del efecto de cosa juzgada, quien se pronuncie sobre la tutela de los derechos y garantías constitucionales y quien pueda en definitiva a través de una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada poner fin a la controversia suscitada con ocasión del fuero sindical.

En tal sentido y en desarrollo de los objetivos planteados en este trabajo de investigación, se pudo concluirse en lo siguiente:

1. Con relación a la naturaleza de la obligación y por consiguiente el deber que implica para el patrono el reenganche del trabajador aforado, y la clase de prestación contenida en dicha obligación, se determinó la misma consiste en una prestación de hacer, pero no un simple hacer que conlleve

al cumplimiento de una simple conducta positiva por parte del patrono, sin que va mucho más allá, va dirigida al punto que no puede el patrono sustituir su deber de reenganchar al trabajador aforado despedido por otra conducta que no sea el efectivo reenganche, puesto que el derecho vulnerado con el despido – la libertad sindical -, no se satisface con el pago de salarios e indemnización alguna, sin con su restablecimiento efectivo, esto es, con la reincorporación del trabajador despedido a los fines que pueda ejercer sin mas limitaciones que las establecidas en la ley, la actividad sindical.

Tomando en cuenta la naturaleza del derecho que se trata de tutelar a través del procedimiento de reenganche del trabajador aforado, esto es, la libertad sindical, tomando en cuenta el rango de derecho humano y constitucional al cual ha sido elevado, debe concluirse que tal derecho en primer lugar no puede ser valorado económicamente y en segundo lugar, y como consecuencia de ello, su vulneración o violación no puede ser satisfecha sino con su restitución o restablecimiento, de manera que no admite un pago por equivalente.

Por otro lado y en cuanto a la orden de reenganche emanada de la autoridad competente, se hizo posible concluir que no queda en manos del patrono elegir el modo de cumplimiento de la decisión que ordene el

reenganche del trabajador, puesto que ello sería como considerar que dicha decisión es de carácter meramente dispositivo, al contrario y dado la naturaleza de prestación de hacer infungible que implica el reenganche, lo que se pretende es garantizar el derecho fundamental a la tutela efectiva, dada la naturaleza del derecho que se trata de proteger.

2. El estudio de la naturaleza de la obligación que genera para el patrono el deber de reenganche, conllevó al estudio de los distintos procedimientos previstos en la legislación venezolana, para lograr la tutela del derecho de libertad sindical, en virtud del cual se instrumentó la institución del fuero, en tal sentido se estudiaron por un lado el procedimiento de reenganche previsto en el artículo 454 de la Ley Orgánica del Trabajo, a ser desarrollado en sede administrativa, y por el otro el recurso de amparo constitucional, como mecanismo usualmente utilizado, para reivindicar derechos constitucionales vulnerados, dadas las dificultades que plantea la ejecución de las decisiones emanadas de la administración con ocasión de dicho procedimiento.

Como resultado del estudio de dichos procedimientos, y la forma de ejecución de las decisiones con ocasión de ellos producidas y desarrolladas en el marco de los capítulos segundo y tercero del presente

trabajo de investigación, pudo concluirse en la ineficacia de los mismos, dado lo siguiente:

- 2.1. En cuanto al procedimiento de reenganche en sede administrativa, no cuenta la inspectoría del trabajo, como órgano administrativo y por tanto sujeta a la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, con mecanismos jurídicos idóneos que garanticen un efectivo cumplimiento de las decisiones dictadas en materia de fuero sindical, al no poder decretar medidas ejecutivas sobre el patrimonio del condenado que permitan un cumplimiento inmediato de lo dispuesto en la providencia administrativa de que se trate.

En todo caso lo más lejos a lo que puede llegar es a la imposición de multas sucesivas, para lograr la ejecución de sus decisiones, sin que tal medida garantice por un lado, el restablecimiento de la situación jurídica infringida con ocasión del despido del trabajador aforado, y por el otro, por cuanto lo recaudado por concepto de multa y a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, es el fisco nacional y no el trabajador el destinatario de las mismas.

- 2.2. En cuanto al recurso de amparo constitucional, quedó demostrado

que si bien es cierto es una vía expedita para lograr el restablecimiento de la situación jurídica infringida con ocasión del despido del trabajador aforado, no es menos cierto que no puede considerarse una vía idónea para resolver el conflicto de intereses creados a partir de tal despido, dado que el recurso de amparo como tal, se considera como un recurso extraordinario, previsto para aquellos casos en los cuales la vía ordinaria no establece mecanismos de tutela de los derechos constitucionales. De igual manera es un procedimiento que sólo permite obtener una tutela temporal y no definitiva del derecho vulnerado, por cuanto la legalidad o ilegalidad del acto siempre podrá ser objeto de revisión a través de los órganos del contencioso administrativo, y finalmente por cuanto el recurso de amparo no está previsto para crear título a favor de persona alguna, sino que sus efectos son meramente restablecedores.

3. En respuesta a estas consideraciones fue necesario entonces, dar una opción de solución al problema planteado, razón por la cual se concluyó en la judicialización del procedimiento de reenganche del trabajador aforado como la vía más expedita e idónea para lograr una tutela efectiva de los derechos fundamentales involucrados en dicho procedimiento, dado que es a través de la jurisdicción y el principio de legalidad que la

rige, la que cuenta con una serie de mecanismos y garantías que impiden que se haga nugatorio lo dispuesto en el contenido de la sentencia.

Las decisiones que emanan de los órganos jurisdiccionales, están investidas de una cualidad de la que no gozan las decisiones emanadas de los órganos la administración pública, dicha cualidad no es más que la cosa juzgada, que deriva en la imposibilidad de que esa sentencia, una vez definitivamente firme, no pueda ser revisada posteriormente por ningún otro órgano, lo que permite concluir en el cumplimiento de uno de los fines del Estado, que no es más que la seguridad jurídica.

En ejecución de la sentencia, el juez podrá en todo caso ordenar medidas ejecutivas de carácter coercitivo, para hacer imponer el imperio de la ley, para el caso que el condenado por el fallo se niegue a cumplir lo que en ella dispuso la autoridad judicial, tal conclusión es importante si se toma en cuenta la naturaleza de las decisiones que pudieran dictarse con ocasión del procedimiento de reenganche, que tal como quedó demostrado a lo largo de este trabajo, pueden consistir en un hacer infungible que no admite pago por equivalente, sino el cumplimiento directo de la obligación de reenganche.

En tal caso, también se concluye que a través de la jurisdicción puede

incluso el juez imponer sanciones progresivas, siempre que las mismas no contradigan los principios y garantías constitucionales que amparan a las partes en todo proceso, pudiéndose legislar sobre un procedimiento que desarrolle esta materia de las sanciones pecuniarias progresivas, entendidas como medidas de coerción que se aplican directamente sobre el patrimonio del incumpliente de la sentencia, siempre y cuando el juez mediante acto motivado evidencie la falta de cumplimiento voluntario del fallo.

De allí que sin pretender elaborar un procedimiento judicial especial en materia de reenganche, lo que se ha pretendido es justificar la judicialización del procedimiento, tomando en cuenta las garantías que revisten de ejecución efectiva las sentencias emanadas de los órganos jurisdiccionales, así como el carácter de cosa juzgada una vez que las mismas hayan adquirido al haber quedado definitivamente firmes, pudiendo el juez utilizar todos los mecanismos de coerción previstos en el ordenamiento jurídico para satisfacer los derechos vulnerados y sometidos a dichos procesos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfonzo-Guzmán, R. (1994). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo** (10ma. ed.). Caracas: Adriana Alfonzo Solito.
- Araujo, J. (1998). **Derecho Administrativo Formal** (3era. ed.). Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Asamblea Nacional. (2003). **Proyecto de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, presentado por la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, junio 2003** [Información en línea]. Disponible: <http://www.asambleanacional.gov.ve>. (Consulta: 2003, Julio 29).
- Brewer-Carías, A. (2002). **El Derecho Administrativo y la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos** (6ta. ed.). Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.
- Brewer-Carías, A y Ayala, C. (1996). **Ley Orgánica de Amaro y Garantías Constitucionales** (5ta. ed.). Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.
- Bronstein, A. (1995). **El Derecho Sindical en América Latina** (1era. ed.). Fundación de Cultura Universitaria.
- Carballo, C y Villasmil, H. (1999). **Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento Anotado y Concordado** (1era. ed.). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Catalá, Ch. (1998). **Ejecución de Condenas de Hacer y No Hacer**. (1era. ed.). Barcelona: Editorial Bosh.
- Chavero, R. (2001). **El Nuevo Régimen de Amparo en Venezuela**. (1era ed.). Caracas: Editorial Sherwood.
- Chiovenda, G. (2001). **Instituciones de Derecho Procesal Civil**. México: Editorial Jurídica Universitaria.
- Código Civil Venezolano. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. N°2990 (Extraordinario), Julio 27 de 1982.

- Código de Procedimiento Civil. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. N°3.694 (Extraordinario), Enero 22 de 1986.
- Código de Procedimiento Civil y Comercial de Argentina. Disponible: <http://www.oit.or.cr/oit/papers/fuero.shtml> (Consulta: 2002, Diciembre 10).
- Código del Trabajo de República Dominicana. Disponible: <http://www.oit.or.cr/oit/papers/fuero.shtml> (Consulta: 2002, Diciembre 10).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. N°5.453 (Extraordinario) Marzo 24 de 2000.
- Couture, E. (1997). **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**. (3era ed.). Buenos Aires: De palma.
- Cuenca, H. (1994). **Derecho Procesal Civil**. (6ta. ed.). Tomos I y II Caracas. Universidad Central de Venezuela. Ediciones de la Biblioteca.
- Enciclopedia Jurídica Opus (1995). **Enciclopedia Jurídica Opus**. (8 vol.) Caracas: Ediciones Libra.
- Espinoza, A. (2000). **Derecho Laboral**. (1era. ed.). Caracas: Editorial Buchivacoa.
- Espinoza, A. (S/F). **Los Derechos Laborales**. Caracas: Editorial Buchivacoa.
- Franco, R. (1998). **Apuntes de Derecho del Trabajo**. Caracas: Marga Editores, S.R.L.
- González, J. (2003). **La Reclamación Judicial de los Trabajadores**. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Guasp, J. (1998). **Derecho Procesal Civil**. (4ta. ed). Tomo I. Madrid: Editorial Civitas, S.A.
- Henríquez la Roche, R. (1995). **Código de Procedimiento Civil**. (2da. Reimp.). Tomo II. Caracas: Centro de Estudios Jurídicos del Zulia.
- Jáñez, T. (1996). **El Trabajo de Investigación en Derecho**. Caracas: Fondo de Publicaciones Fundación Polar – UCAB.

- Juzgado Superior Segundo en lo Civil, Mercantil, del Tránsito y del Trabajo, del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar (2001). **Sentencia de fecha 22 de noviembre de 2001**. Expediente: 9062.
- Lares, E. (1992). **Manual de Derecho Administrativo**. (9na. ed.). Caracas: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela.
- Legislación Económica (1991). **Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas: Forum Editores C.A.
- Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías **Constitucionales**. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. N°33.891. Enero 22 de 1988.
- Ley Orgánica de procedimientos Administrativos. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. N°2.818 (Extraordinaria) Julio 1 de 1981.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1990). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. No. 4.240 (Extraordinario), Diciembre 20 de 1990.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. No. 5.152 (Extraordinario), Junio 19 de 1997.
- Ley 23.551, de la República de Argentina. Disponible: <http://www.oit.or.cr/oit/papers/fuero.shtml> (Consulta: 2002, Diciembre 10).
- Ley 7365 de Reforma del Código del Trabajo de Costa Rica. Disponible: <http://www.oit.or.cr/oit/papers/fuero.shtml> (Consulta: 2002, Diciembre 10).
- Maduro, E. ((1975). **Curso de Obligaciones Derecho Civil III**. (3ra. ed.). Caracas: Universidad Católica "Andrés Bello".
- Muñoz, C. (1998). **Como Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis**. Mexico: Editorial Pretince Hall.
- Ossorio, M. (s/f). **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Montevideo: Editorial Obra Grande S.A.
- Pesci Feltri, M. (2000). **Estudios de Derecho Procesal Civil**. (2da. ed.) Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.

- Rengel-Romberg, A. (1999). **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano** (Vol. II) Caracas: Organización Gráfica Capriles.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. No. 5.292 (Extraordinario), Enero 25 de 1999.
- Rodríguez-Piñero, M. y Villavicencio, A. (1995). **El Derecho Sindical en América Latina**. Fundación de Cultura Universitaria.
- Rondón, H. (1998). **La Ejecución en Materia de Amparo**. Revista de Derecho Administrativo, 4. Caracas: Editorial Sherwood.
- Rojas, G. (s/f). **Del Derecho del Trabajador al Ejercicio Individual de las Acciones Derivadas del Contrato de Trabajo**. Editorial Civitas, S.A.
- Sansó, B. (1998). **Los Actos Atípicos Sometidos al Control Contencioso Administrativo**. Revista de Derecho Administrativo, 3. Caracas: Editorial Sherwood.
- Sarthou, H. (1997). **Rasgos Ontológicos Generales de la Libertad Sindical**.
- Tribunal Supremo de Justicia. (2001). **Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2001, septiembre 29).
- Tribunal Supremo de Justicia. (2002). **Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2003, junio 05).
- Universidad Nacional Abierta. (1981). **Técnicas de Documentación e Investigación I**.
- Universidad Nacional Abierta. (1981). **Técnicas de Documentación e Investigación II**.
- Villasmil, H. (S/F). **Diálogo y Concertación Social en Venezuela**.