



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**El acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho a la defensa previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

Presentado por  
Jhon Mario Chacón Dulcey

Para optar al Título de  
Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor  
Gustavo Adolfo Guzmán Salazar

Caracas, 27 de enero de 2021



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**ACEPTACION DEL TUTOR**

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano Jhon Mario Chacón Dulcey, titular de la Cédula de Identidad V.- 17.756.719 para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: El acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho a la defensa previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; y hago constar que he asesorado al estudiante y estoy conforme con el contenido desarrollado, por lo que solicito se le asigne jurado para su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Caracas, a los 10 días del mes de diciembre de 2019



---

**Gustavo Adolfo Guzmán Salazar**  
**CI. 12.060.007**

**Dedico este trabajo a mis padres, porque abrieron las puertas para recorrer mis sueños, a mi esposa por ser mi base para afrontar todas las dificultades, y a mi hijo por darme el regalo de ser padre.**

## ÍNDICE GENERAL

	PP.
Carta de aceptación del tutor	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Lista de siglas	vii
Resumen	viii
Introducción	1
<b>Capítulo I - El Problema</b>	<b>6</b>
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Objetivo general.	21
1.3 Objetivos específicos.	21
1.4 Justificación e importancia	21
<b>Capítulo II - Marco Teórico</b>	<b>25</b>
2.1 Antecedentes de la investigación	26
2.2 Fundamento Teórico	32
2.2.1 Aproximación al concepto de trabajo	33
2.2.2 Derecho al debido proceso	34
2.2.3 Derecho a la defensa	39
2.2.4 Asamblea Nacional: configuración normativa y determinante de	40

procesos

2.2.5 Teoría Iuspositivismo	42
2.2.6 Teoría Iusnaturalismo o derecho natural	43
2.2.7 Procedimiento de reenganche y restitución de derechos laborales	43
2.2.8 Regulación Internacional	45
2.2.9 Pacto internacional civil de derechos civiles y políticos	46
2.2.10 Cumplimiento de la LOTTT en desmedro	47
2.2.11 El proceso laboral en Venezuela	47
2.2.12 Principios procesales laborales	48
2.2.13 Principios que orientan el nuevo proceso laboral venezolano	49
2.3 Autonomía, imparcialidad y especialidad de la jurisdicción laboral	50
2.3.1 Rol del juez en el proceso laboral	51
2.3.2 La gestión del debido proceso	52
2.3.3 Los medios alternos para la solución de conflictos	54
2.4 Fundamento Jurídico	55
2.5 Procedimiento administrativo sancionador	64
2.6 Reseña de los referentes jurisprudenciales	66
2.7 Jurisprudencia	74
2.8 Audiencia preliminar	76
2.9 El juez y la buena fe procesal	79

2.10 Tutela judicial efectiva y decisiones extintivas del proceso distinta de las sentencias y de la conciliación	80
2.11 Términos Básicos	85
<b>Capítulo III - Marco Metodológico</b>	<b>86</b>
3.1 Tipo y nivel de investigación	86
3.2 Sistematización	89
3.3 Operacionalización de las preguntas	89
3.3.1 Formulación del problema	89
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	90
3.4.1 Unidad de análisis	92
<b>Capítulo IV – Análisis e interpretación de los resultados</b>	<b>94</b>
4.1 Las consecuencias que debe afrontar una entidad de trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una providencia administrativa de reenganche	94
4.2 La imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV	96
4.3 Como la negativa a acatar una providencia administrativa de reenganche genera daños patrimoniales a la entidad de trabajo	102
Factibilidad	106
Consideraciones éticas y legales	106
Conclusiones	108
Recomendaciones	110
Referencias	112

## **LISTA DE SIGLAS**

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

Ley Orgánica del Trabajo (LOT)

Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (SC/TSJ)



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**AREA DE DERECHO**  
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**El acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho a la defensa prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**

**Autor: Jhon Mario Chacón Dulcey**

**Tutor: Gustavo Adolfo Guzmán**

**Fecha: Diciembre – 2019**

**RESUMEN**

El objetivo general de esta investigación es determinar la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche. Se plantearon como objetivos específicos: A) Demostrar las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche. B) Demostrar la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV. C) Demostrar como la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo.

Se desarrollará técnicas de presentación, análisis resumido, crítico y revisión documental del derecho del trabajo, Así como doctrina, jurisprudencia con observaciones críticas referentes al tema objeto de investigación.

**Palabras clave:** Providencia Administrativa, Reenganche, Derecho a la defensa, Debido Proceso.

## INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), tiene como función fundamental amparar a la población venezolana vulnerable y no vulnerable a través de la planificación y elaboración de leyes y normativas basadas en decretos constitucionales que relacionan la obligación del estado con la población amparada. El Estado venezolano como un Estado Social de Derecho y Justicia donde los órganos públicos en el ejercicio de las diferentes funciones, se encuentran en la obligación de alcanzar la armonía entre las clases sociales, impidiendo que la clase dominante por tener el poder económico, político o cultural, atropelle y someta a otras clases o grupos sociales, imposibilitándoles su desarrollo llevándolos a la pobreza y a la ignorancia; esto es, reduciéndolos a la categoría de explotados naturales y sin posibilidad de remediar su situación.

Es por ello que, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), consagra el procedimiento de reenganche y restitución de derechos para la tramitación, sustanciación y decisión de la denuncia de despido, traslado o desmejora y solicitud de restitución de la situación jurídica infringida; en tal sentido, basta señalar, a modo introductorio, que en dicho procedimiento administrativo se introducen distintas etapas, trámites y aspectos típicamente procesales. El procedimiento administrativo de reenganche debe garantizar el ejercicio de los derechos procesales fundamentales del patrono o patrona como administrados, estos deben poder hacer uso de todas las defensas que juzgue oportunas a los efectos de desvirtuar las pretensiones de trabajador o trabajadora denunciante. No obstante, este procedimiento administrativo es una institución adjetiva con vacíos de regulación; carente de un iter procedimental que permita una adecuada defensa del patrono o patrona denunciada en sede administrativa del trabajo, lo que puede acarrear importantes consecuencias en la esfera jurídica subjetiva de éste.

Los procedimientos administrativos del trabajo, no son procedimientos de pura configuración legal, en la determinación de su contenido y desarrollo ha de tenerse en cuenta una serie de derechos procesales constitucionales, en atención a una de las características más destacadas del orden constitucional adoptado en 1999, la extensión de las garantías del debido proceso a toda actuación administrativa.

No obstante, ese entramado de normas expresas o especiales, en ocasiones pueden acusar vacíos de regulación, motivo por el cual el intérprete debe acudir, en su labor de hermenéutica, a la normativa general y rectora para que su trabajo logre encontrar, lo que se ha entendido como la interacción normativa propia de todo ordenamiento jurídico, que como expresión legislativa, debe responder a la conformación de un conjunto armónico, informado por principios rectores que garanticen la integración de normas generales y principistas con las especiales del quehacer procesal laboral.

En este sentido, el Poder Ejecutivo Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 numeral 9 de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las materias que se delegan, en Consejo de Ministros, dictó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012); en este texto legal estableció un tramado de normas adjetivas de naturaleza laboral que establece reglas de conducta especial, encaminadas a fijar el alcance de las potestades de las Inspectorías del Trabajo, toda vez que la conformación de tales normas están dotadas de la estructura impero-atributiva, propia de toda norma jurídica, con su respectivo supuesto fáctico singular o plural y su consecuencia jurídica. Muestra de ello, es el procedimiento administrativo de reenganche y restitución de derechos establecido en el artículo 425 de la Ley citada, para la tramitación, sustanciación y decisión de la denuncia y solicitud de restitución de la situación jurídica infringida del trabajador o trabajadora.

En efecto, en el presente trabajo especial de grado se demuestra la incidencia del procedimiento de reenganche establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) 2012, frente al debido proceso en Venezuela, determinando la violación del derecho a la defensa previsto en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) 1999, cuando por parte del patrono se cumple o acata la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche. Es importante demostrar las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche, la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso previsto en el artículo 49 de la C RBV así como la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo.

Se trata de una investigación documental que consiste en la comparación de distintas fuentes de información o la aplicación de un conjunto de fundamentos teóricos analizando la incidencia del acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche como vulneración del derecho a la defensa previsto en la C RBV, usando fuentes impresas y electrónicas. Su alcance es ilustrar los daños que está sufriendo el patrono como nuevo débil jurídico al tener que cumplir y aceptar a un trabajador que cometa una falta grave o aceptar nuevamente a un ex trabajador que terminó un contrato de trabajo a tiempo determinado que por mala fe no desea aceptar la extinción del préstamo de servicio.

Con base en lo expuesto anteriormente, se planteó esta investigación referida: demostrar la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la C RBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche considerando lo previsto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Se diseña siguiendo

el proceso lógico y metodológico, el cual se dividió en cuatro secciones, que a continuación se desglosan de la siguiente manera:

Capítulo I denominado El Problema, comprende el planteamiento del problema, los objetivos del estudio y la justificación. Este capítulo presenta un enfoque detallado del problema, haciendo su planteamiento desde la perspectiva general del enfoque hasta los aspectos específicos del problema, sus características, la interrogante objeto de estudio, así como los objetivos propuestos para dar respuesta a dicha interrogante. De igual manera, se determinó su justificación desde el punto de vista educativo, jurídico, teórico, práctico y social del tema.

Capítulo II denominado Marco Teórico Referencial, comprende los antecedentes, bases teóricas y las bases legales. Este capítulo, permitió plasmar las bases teóricas en que se sustenta la investigación, partiendo desde estudios previos relacionados con el tema, hasta la revisión bibliográfica con la finalidad de conocer y analizar las teorías que desarrollaron diversos autores sobre el procedimiento para demostrar la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche. Además de analizar la solicitud de reenganche de derechos previsto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores.

Capítulo III, denominado Marco Metodológico, comprende el tipo de investigación, método de investigación, las técnicas de recolección y análisis de Información, así como el procedimiento. En este capítulo se presenta toda la metodología a desarrollar y permitió ubicar el estudio dentro de un conjunto de estrategias, métodos y técnicas metodológicas, con el firme propósito de lograr resultados para el logro de los objetivos propuestos.

Capítulo IV, denominado Análisis e Interpretación de los Resultados, comprende el análisis de la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche, la posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos previsto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras; presentándose las conclusiones finales del análisis del estudio realizado, así como las recomendaciones para la solución de la problemática planteada.

Finalmente, se presenta la lista de referencias que fueron consultadas para desarrollar con exhaustividad el problema jurídico planteado y presentar distintas posiciones teóricas al respecto.

# **CAPITULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

En los actuales momentos, Venezuela cuenta con una serie de legislaciones y leyes destinadas a proteger las actividades laborales de cada uno de los trabajadores, en pro a facilitar la seguridad y estabilidad laboral, ya sea en el ámbito de seguridad social y económica. El aspecto jurídico juega un papel preponderante dentro de las características del Estado de Derecho, ejercida por medio de normas jurídicas, y regula toda la actividad Estatal y en particular la de la Administración Pública, cumpliéndose cabalmente dentro del ámbito legislativo en el derecho laboral, tomando en cuenta las competencias que son fundamentales en cada órgano público.

Por otro lado, en Venezuela, la permanencia en el empleo y la protección de las condiciones de trabajo, son algunos de los pilares fundamentales en los que el derecho del trabajo desarrolla su ámbito regulatorio; así tenemos que la Estabilidad y la Inamovilidad Laboral buscan evitar despidos injustificados, representando así una garantía del proceso social del trabajo, en el entendido que el Estado debe velar por el desarrollo integral de la persona, siendo el trabajo parte indispensable de ese proceso. Sin embargo, en la búsqueda o materialización de esa protección efectiva, las facultades conferidas a las instituciones para la protección y garantía de esos derechos, pueden verse afectados algunos principios y garantías que le asisten a quienes figuran como patronos, toda vez que los instrumentos jurídicos que amparan las garantías de permanencia en el empleo y sus condiciones deben ser analizados a la luz de la constitucionalidad y la legalidad, ello con la finalidad de estudiar la sujeción de éstos a los principios y garantías constitucionales.

Los venezolanos al ejercer su derecho al trabajo, directamente se vinculan con el Estado a través de actos administrativos laborales dictados por la Inspectoría del Trabajo, inclinados frecuentemente a beneficio del trabajador restituyendo una situación jurídica infringida, desconociendo el derecho a accionar que corresponde al patrono obligado al cumplimiento de la orden, cuando éste último considere que la misma vulnera sus intereses particulares, pudiendo optar por ejercer la acción de nulidad contra la Providencia Administrativa dictada en su contra.

Vale destacar que, con anterioridad a la entrada en vigencia de nuestra Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de fecha 07 de mayo de 2012, publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 (en lo sucesivo LOTTT), el cumplimiento de las providencias administrativas que ordenaban el reenganche y pago de salarios caídos, en los procedimientos de reenganche por infracción a la inamovilidad por parte del patrono al despedir sin justa causa a algún trabajador, era casi nulo, es decir, casi nunca llegaban a cumplirse dichos reenganches; y esto se debía principalmente a dos causas, la primera de ellas era la ausencia de mecanismos legales que permitieran conminar al patrono a ejecutar en forma inmediata la providencia administrativa que ordenaba determinado reenganche y el pago de los respectivos salarios caídos, con lo cual, el trabajador tenía que acudir a la vía jurisdiccional para solicitar a un juez del trabajo, por medio de Amparo Constitucional, la ejecución de la providencia administrativa que ordenaba su reenganche, cuya decisión judicial debía cumplirse, so pena de pena de prisión tal como lo establece la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales en su artículo 31: “Quien incumpliere el mandamiento de amparo constitucional dictado por el Juez, será castigado con prisión de seis (6) a quince (15) meses”.

Razón por la cual, el trabajador terminaba agotado procesal y psicológicamente, lo que derivaba en la pérdida de interés en la causa; la segunda causa radicaba en el hecho de que las inspectorías del trabajo, no tenían atribuidas facultades coercitivas

para obligar al empleador al cumplimiento de las providencias que ordenaban los reenganches, siendo así, la carga de la ejecución de dichas providencias en el trabajador, que como débil jurídico se veía obligado a asumir el interés y el costo de la ejecución de la orden administrativa, razón por la cual, muchos trabajadores no impulsaban la materialización jurídica del reenganche ante la negativa del patrono a ejecutar voluntariamente la providencia administrativa.

En efecto, la protección de los derechos laborales en nuestro país representa un tema de avanzada que lleva a la legislación a adecuarse sobre las experiencias previas jurídicas, adaptándose a las necesidades que surgen de las modernas relaciones laborales y que permiten al Derecho del Trabajo cumplir con su fin pro operario. Lo que debe tener en cuenta el legislador es que las medidas coercitivas deben estar ajustadas en forma sistemática a nuestro ordenamiento jurídico y en sintonía con los principios constitucionales y derechos fundamentales que le asisten tanto a trabajadores como a patronos, sean éstos últimos personas naturales o jurídicas.

Hoy en día, es evidente, que todo lo relacionado a las actividades laborales tiene como eje fundamental la planificación y atribuciones del marco jurídico asignadas a las Inspectorías del Trabajo con el apoyo de la Constitución del estado, para impulsar un Estado Social de Derecho y Justicia. De allí se asume, en primer término, que el concepto de Estado de Derecho consiste en que el poder se ejerce únicamente a través de normas jurídicas, así se comprende que la ley regula toda la actividad Estatal y en particular la de la Administración Pública. En segundo lugar, el concepto de Estado Social surge ante la desigualdad real, existente entre las clases y grupos sociales, que atenta contra la igualdad jurídica reconocida a los individuos en el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

***“Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por***

***resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”***

Según la cita relacionada, se considera violatorio a la normativa constitucional la desigualdad social, por lo que, el estado deberá proteger de forma obligatoria a la población y garantizar condiciones jurídicas y administrativas relacionadas con la mejora de la calidad de vida y la estabilidad laboral de forma positiva, sin discriminación alguna, sancionando los abusos ocurridos en las entidades públicas y privadas. De acuerdo con la premisa constitucional antes referida, el Estado debe tutelar a personas o grupos que en relación con otros se encuentran en estado de debilidad o minusvalía jurídica. Para lograr ese equilibrio, el Estado Social interviene no solo en el factor trabajo y seguridad social, protegiendo a los asalariados ajenos al poder económico o político, sino que también tutela la salud, la vivienda, la educación y las relaciones económicas.

En relación al estado de derecho, la enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente en ellos. La falta de ley reglamentaria de estos derechos no menoscaba el ejercicio de los mismos. Hecha la observación anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo indica el Derecho de Estabilidad en el Trabajo. Vinculado a este Derecho se encuentra el Derecho a la Defensa que es la aplicación al derecho laboral del derecho al debido proceso legal y, en este sentido, lo tienen los

trabajadores y sus organizaciones al mismo título que todas las personas físicas o jurídicas. Bajo este contexto, al legislador le corresponde el desarrollo del debido proceso, mediante la definición legal de las normas que estructuran los procedimientos judiciales y administrativos, ámbito en el que le corresponde establecer su objeto, etapas, términos, recursos, y demás elementos propios de cada actuación; en consecuencia, debe establecer en cualquier procedimiento administrativo las garantías mínimas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, entre otras. De igual manera, deberá establecer las garantías mínimas posteriores para dar cumplimiento a las normas de derecho, entendidas como la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa. La secuencia legislativa para logra interpretar cada una de las normas de derecho y darle sentido e importancia a la hora de ser interpretadas para el cumplimiento cabal, se debe realizar conforme a principios y reglas de carácter laboral, con la justificación del estudio de principios propios del Derecho del Trabajo, como lo señala Ossorio (1974).

***“(...) Las normas interpretativas son las generales de aplicación a las demás ramas del derecho, con la sola diferencia de que cualquier duda que surja en la interpretación de un precepto de índole laboral, debe ser resuelta en pro del trabajador. Pero esa interpretación de la norma a favor del trabajador no es de implementación facultativa, sino que obligatoriamente, basado en el principio pro operario, se debe leer, interpretar y aplicar la ley laboral de esa manera. (p: 394)”***

De acuerdo a las observaciones anteriores, para logra que se cumplan los derechos y deberes de los trabajadores, la protección e higiene en la seguridad laboral, y condiciones de trabajo, son algunas de las características fundamentales para la optimización de la calidad de vida seguida de la estabilidad laboral del empleado, donde las normas legislativas en el ámbito regulatorio creadas por el estado, deben

considerar de forma obligatoria el derecho al trabajo, como el Reenganche, la Estabilidad y la Inamovilidad Laboral, para evitar despidos injustificados, como garantes del progreso completo de la seguridad laboral de la población trabajadora, siendo el trabajo parte indispensable de ese proceso y como derecho laboral debe ser protegido por el estado venezolano, con la planificación y ejecución de procedimientos administrativos del trabajo.

En virtud de lo antes expuesto, los procedimientos administrativos del trabajo, tienen como finalidad llevar a cabo una serie de derechos procesales constitucionales, dirigidos a la amplificación de las garantías del debido proceso para toda acción administrativa, como una de las características del orden constitucional adoptado en 1999. Para que esta secuencia se desarrolle cabalmente dentro de las normativa legal, Primeramente, la autonomía que debe adoptar el congresista al momento de crear procedimientos administrativos, tiene su límite en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999); mientras el legislador, no obstruya las garantías previstas en el marco Constitucional, goza de derechos para establecer y llevar a cabo el conjunto de reglas señaladas en la ley por medio de trámites que deben ser justificados ante las diversas instancias judiciales o administrativas. Según Álvarez (2012: 3), expresa: "...la libertad configurativa que tiene el legislador no puede ser absoluta ni arbitraria, esta debe desarrollarse conforme a los límites que impone la misma Constitución".

Por lo tanto, en Venezuela, se han dictado y ejecutado ordenamientos jurídicos que regulan las normas sustantivas como las procesales en materia laboral, ellos son: la Ley Orgánica del Trabajo (1997), la Ley Orgánica del Trabajo (2011), en la actualidad el Decreto N° 8.938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002); pero en ninguna de ellas se estipuló la competencia expresa a algún tribunal de la República para conocer de la ejecución de los actos de las Inspectorías

del Trabajo. Todas estas normas especiales, pueden afectar algunos principios y garantías que le asisten a quienes figuran como patronos, causando vacíos de regulación, motivo por el cual se debe acudir a la normativa general que garanticen la integración de normas generales para la protección y garantía de esos derechos. Los instrumentos jurídicos que amparan las garantías de permanencia en el empleo y sus condiciones deben ser analizados a la luz de la constitucionalidad y la legalidad, ello con la finalidad de estudiar la sujeción de éstos a los principios y garantías constitucionales.

Así mismo, el Poder Ejecutivo Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 numeral 9 de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las materias que se delegan, en Consejo de Ministros, dictó el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012); en este ámbito instituyó un conjunto de normas califica con fundamento laboral que establece normativas legales de conformidad especial, encaminadas a darles prioridad y fuerza a las Inspectorías del Trabajo. Muestra de ello, es el procedimiento administrativo de reenganche y restitución de derechos establecido en el artículo 425 de la Ley citada, para la tramitación, sustanciación y decisión de la denuncia y solicitud de restitución de la situación jurídica infringida del trabajador o trabajadora. El mismo hace referencia a principio de igualdad y equidad, sin embargo, encontramos una contradicción con lo dispuesto en el artículo 425 numeral 3, cuando establece que:

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

A juicio del investigador, la actividad de los funcionarios de las Inspectorías del Trabajo dentro del procedimiento para la solicitud de reenganche o restitución de derechos, sólo será legítima y protegible mientras, se oiga previamente al patrono o patrona denunciado, garantizando el pleno ejercicio de su derecho fundamental al debido proceso y a la defensa, consagrados en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). El artículo 49 sobre el Derecho a la Defensa como el derecho fundamental de una persona, con plenas garantías de igualdad e independencia, a la letra el artículo establece:

***“El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia: 1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley. 3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad. (...)”***

Por lo tanto, el límite de la libertad de configuración legal se encuentra en el alcance de los derechos procesales fundamentales consagrados en el artículo 49 de la Constitución, en tanto del contenido de ellos y su protección puede establecerse si la acusación por violación a la igualdad toca en alguna medida la protección constitucional que no le es dable desconocer el legislador. En este sentido, Suárez (2009: 356), manifiesta:

***“La producción de cualquier acto administrativo en los distintos organismos del Estado, debe realizarse previamente un procedimiento administrativo a través del cual, no solamente los particulares puedan ejercer su derecho a la defensa, sino que también la Administración***

***Pública establezca los hechos y el derecho aplicable a una determinada situación fáctica, para con ello determinar la procedencia o no de un acto administrativo.”***

De esta manera, el procedimiento de reenganche o restitución de derechos debe constituir en primer término un mecanismo de corrección de la actividad administrativa de las Inspectorías del Trabajo, desde que permite al órgano con potestad sancionadora comprobar fehacientemente si se ha cometido algún ilícito; y en segundo término, debe ser el medio que asegura al patrono o patrona denunciado; presunto infractor, ejercer su derecho a la defensa, alegando y probando lo que le resulte favorable y controlando, a la par, la actuación inquisitiva de la Administración del Trabajo. Sobre este particular, De Gracia (2001: 3), señala:

***“La necesidad del procedimiento sancionatorio deriva del derecho a la defensa, el cual, conforme reiterado criterio del Tribunal Supremo de Justicia, es extensible en su aplicación tanto al procedimiento constitutivo del acto administrativo como a los recursos internos consagrados por la ley para depurar aquél. En consecuencia, la emisión de un acto sancionatorio sin cumplir el procedimiento respectivo, y fundamentalmente, sin garantizar la participación activa del interesado, apareja su nulidad absoluta”.***

No obstante, este procedimiento es una institución adjetiva con vacíos de regulación; carente de un iter procedimental que permita una adecuada defensa del presunto patrono o patrona denunciada en sede administrativa del trabajo. Este procedimiento no prevé una audiencia previa del patrono o patrona denunciado, que le asegure una adecuada defensa, en forma previa a la decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo que ordenará el reenganche o la restitución a la situación anterior, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

No obstante, la situación no es clara en el ámbito de los procedimientos administrativos que se cumplen en protección de las relaciones laborales; específicamente, con el procedimiento destinado a alcanzar la ejecución de los actos

administrativos y en concreto, aquellos actos de contenido declarativo que son dictados por los órganos públicos laborales, como son las Inspectorías del Trabajo, pues de ello va a depender que el trabajador beneficiado con una decisión administrativa de reenganche alcance efectivamente la protección o el derecho que le ha sido reconocido, sin desconocer el derecho a accionar que corresponde al patrono obligado al cumplimiento de la orden, cuando la misma vulnere sus intereses.

En tal sentido, el procedimiento se desarrolla en diferentes fases por medio de procedimientos, primeramente un funcionario o funcionaria de la Inspectoría del Trabajo se trasladará hasta el lugar de trabajo del trabajador o la trabajadora afectado o afectada por el despido, traslado o desmejora, para notificar al presunto patrono, patrona o sus representantes, de la denuncia presentada y de la orden de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

En tal sentido, el patrono o patrona presunto infractor debe presentar los documentos pertinentes en su defensa, es en este acto de notificación de la denuncia y la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida. A juicio del autor de la investigación, esta excepción legal al principio de la audiencia del patrono o patrona denunciado, le impide hacer uso de todas las defensas, alegatos y consideraciones que juzgue oportunas a los efectos de desvirtuar las pretensiones del presunto trabajador o trabajadora denunciante. Sobre este particular, Álvarez (2012:1), con relación al procedimiento que establece el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), para los casos en que el trabajador amparado por fuero o inamovilidad laboral sea despedido fácticamente, trasladado o desmejorado, señala:

***“Constituye un cambio radical en el procedimiento de reenganche que conocemos y que regulaba la LOT, pues no se requiere de contención procesal para que se ordene el reenganche del trabajador, la orden de***

***reenganche se produce in limini litis, es decir antes de que exista contradictorio e incluso antes de notificar al empleador del procedimiento”.***

En efecto, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), no es el primero instrumento de su especie en regular el procedimiento de reenganche y restitución de derechos; por el contrario, este procedimiento administrativo fue previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial N° 5.152, de fecha 19 de Junio de 1997, para aquel entonces, el procedimiento de reenganche y reposición preveía un acto de contestación. El artículo 20 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) 2012, hace referencia a principio de igualdad y equidad, sin embargo encontramos una contradicción con lo dispuesto en el artículo 425 numeral 3, cuando establece que:

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

En consecuencia, el planteamiento radica en demostrar como los artículos precedentes no se cumplen, ya que cuando un funcionario de la Inspectoría del Trabajo, acude a una Entidad de Trabajo a “ejecutar” una providencia de reenganche en donde se le notifica que se cumpla una orden pero no se garantiza que se pueda defender, no podemos alegar la existencia de igualdad cuando los funcionarios de ejecución en el artículo 512 de la LOTTT podrán:

***“solicitar el apoyo de la fuerza pública que estará en la obligación de prestarlo. El Inspector o Inspectora de Ejecución podrá solicitar,***

***además, la actuación del Ministerio Público para el procedimiento de arresto del patrono, patrona o sus representantes que obstaculicen la ejecución de la medida, de lo cual informará al ministro o ministra del Poder Popular en materia de trabajo y seguridad social.”***

Es evidente entonces, que la LOTTT sobreprotege al trabajador creando incertidumbre sobre su carácter constitucional ya que en el procedimiento de reenganche puede ser sancionado la persona o representante del patrono que no ha conocido ni siquiera el origen que dio impulso a la premisa de la activación del proceso por parte del trabajador, violando el principio de responsabilidad personal y presunción de inocencia. Si bien el patrono obra ajustado a las normativas, este no tendrá acceso a la justicia sin haber cumplido con el acto administrativo del reenganche, restituyendo una situación que la ley denomina como jurídica infringida, pero que la misma pudiera ser objeto de apelación administrativa, derecho negado por la ley. Es necesario dejar claro para el desarrollo de este proyecto que el debido proceso no puede verse como un elemento más que desarrolla la CRBV sino como un conjunto de elementos que determinan como debe accionar el Estado a nivel procesal.

Sobre la base de lo previamente expuesto, los planteamientos descritos demuestran el incumplimiento y violación de esta ley, ya que genera confusión y proporcionan cambios significativos en el reglamentario acatamiento de la normativa legal y procedimiento administrativo que ampara los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras en relación a acciones de reenganche y restitución de derechos vigente, su nueva estructura y regulación no sigue la orientación de la Ley derogada, en relación al acto de contestación del patrono o patrona denunciado; el legislador no estableció una oportunidad procesal previa a la notificación de la orden de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida, para que el patrono o patrona denunciado descargue sus argumentos y presente pruebas contra la denuncia de despido, desmejora o traslado efectuada por el trabajador o trabajadora denunciante.

En virtud de lo antes señalado, en relación al procedimiento de reenganche de derechos que regula el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), que el mismo constituye un procedimiento administrativo sancionatorio y una manifestación inapropiada para el ejercicio del derecho al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona, desencadenando la violación al debido proceso y defensa por la falta del acto de audiencia previa del patrono o patrona. De esta manera, surgen dudas sobre la idoneidad del procedimiento de reenganche de derechos y si éste constituye una adecuada vía procedimental para el cabal ejercicio del derecho procesal constitucional del debido proceso y a la defensa del patrono o patrona en sede administrativa del trabajo.

Dadas las condiciones que anteceden, resultó oportuno analizar cómo está estructurado este procedimiento y como debe ser interpretado a la luz de los valores de Estado Social de Derecho y de Justicia consagrados en el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999):

***“Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político”.***

Además, del derecho al debido proceso y a la defensa consagrados en el artículo 49 del Texto Constitucional ya antes mencionado. De allí la importancia de la investigación, esclarecer a través de este análisis del cumplimiento normativo, legislativo y jurisprudencia venezolana vigente, los aspectos propios que determinan el ejercicio del derecho al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecido en el Decreto con

Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012).

En agosto del 2002 se promulga en Venezuela la *Ley Orgánica Procesal del Trabajo* (LOPT), con ella se cambia la visión total de los procesos judiciales laborales, pues se introduce como elemento preponderante la oralidad. Esta materialización legislativa obedece al mandato de la Constitución del año 1999. Así el Estado sancionó esta Ley en uso de sus potestades con la finalidad de lograr la construcción y consecución de una justicia laboral expedita y efectiva para la mejor satisfacción de los conflictos intersubjetivos individuales y colectivos de los sujetos inmersos en el Derecho del Trabajo.

Es necesario destacar que sin dudas fue un gran adelanto y notable esfuerzo de los Magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia<sup>3</sup> el logro tan importante instrumento jurídico, quienes no solo redactaron el proyecto aprobado por la Asamblea Nacional, sino que una vez promulgado éste, le dieron el apoyo necesario para su implementación, lo cual no ha ocurrido con otras leyes procesales en el país. Con el transcurrir del tiempo y el ejercicio práctico, esta ley ha sufrido modificaciones mediante interpretaciones jurisprudenciales de su articulado. Con todo, la colectividad ha podido tener sin mayor dilación un proceso judicial más rápido y efectivo, traduciéndose en una tutela judicial efectiva, con las garantías constitucionales inherentes del derecho a la defensa y el debido proceso, atendida y decidida la controversia por un juez imparcial.

Por lo tanto, el límite de la libertad de configuración legal se encuentra en el alcance de los derechos procesales fundamentales consagrados en el artículo 49 de la Constitución, en tanto del contenido de ellos y su protección puede establecerse si la acusación por violación a la igualdad toca en alguna medida la protección constitucional que no le es dable desconocer el legislador.

Bajo este contexto, al legislador le corresponde el desarrollo del debido proceso, mediante la definición legal de las normas que estructuran los procedimientos judiciales y administrativos, ámbito en el que le corresponde establecer su objeto, etapas, términos, recursos, y demás elementos propios de cada actuación; en consecuencia, debe establecer en cualquier procedimiento administrativo las garantías mínimas que necesariamente deben cobijar la expedición y ejecución de cualquier acto administrativo, tales como el acceso libre y en condiciones de igualdad a la justicia, el derecho de defensa, la razonabilidad de los plazos y la imparcialidad, entre otras. De igual manera, deberá establecer las garantías mínimas posteriores, entendidas como la posibilidad de cuestionar la validez jurídica de una decisión administrativa, mediante los recursos de la vía gubernativa y la jurisdicción contenciosa administrativa.

En atención a la problemática el presente estudio está fundamentado en determinar la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche. De acuerdo con los planteamientos anteriores, surgen las siguientes interrogantes:

¿Existe la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche?

¿Cuáles son las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche?

¿Existe la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV?

¿La negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo?

## **1.2 OBJETIVO GENERAL**

Demostrar la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche.

## **1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Explicar las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche.

Determinar la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV.

Establecer como la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

Los trabajadores y trabajadoras empleadores y empleadoras que forman parte del sector económico empresarial, factores fundamentales en el desarrollo económico y social del país. Reconocidos como la fuerza impulsadora que garantiza la calidad de vida de la población. Todo ello de la mano con el aspecto legislativo regulando y desarrollando normativas legales para que el trabajador y empleador gocen de sus derechos y deberes en el debido proceso considerando como primera característica la protección de los derechos laborales en nuestro país.

Ahora bien, en cuanto a la flagrancia establecida por desacato a una providencia administrativa que ordene el reenganche, ésta constituye una violación al principio de igualdad, y esto se debe a que en el procedimiento de estabilidad (el cual se tramita y se sustancia de forma distinta al procedimiento de inamovilidad) el desacato a la sentencia que condena el reenganche del trabajador, tiene un trato diferente para el patrono, allí el legislador solo prevé la pena de prisión para el incumplimiento de reenganche. En el caso que nos ocupa, el texto legal que en materia laboral establece la flagrancia y la pena de arresto en el procedimiento de inamovilidad, resulta un poco ambiguo en algunas de sus disposiciones, ya que no define con claridad o taxativamente la forma correcta de proceder ante un desacato; adicionalmente, nos encontramos con la inexistencia de la notificación previa al patrono en los procedimientos de reenganches, siendo éste notificado de la orden de reenganche al momento de su ejecución, con lo cual se somete al patrono a un estado de indefensión, lo que deriva en la violación del derecho a la defensa establecido en el artículo 49 constitucional, ordinal 1.

Precisando de una vez, este estudio representa un tema de avanzada que lleva a la legislación a adecuarse sobre las experiencias previas jurídicas, adaptándose a las necesidades que surgen de las modernas relaciones laborales y que permiten al Derecho del Trabajo cumplir con sus fines laborales. Lo que debe tener en cuenta el legislador es que las medidas coercitivas impuestas en la Carta Magna y demás Decretos de Valor y Fuerza deben estar ajustadas en forma perenne a el ordenamiento jurídico y en consecuencia con los principios constitucionales y derechos fundamentales que le asisten tanto a trabajadores como a patronos, sean éstos últimos personas naturales o jurídicas.

Al analizar la incidencia del procedimiento de reenganche establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) 2012, frente al debido proceso en Venezuela, se destaca que algunas disposiciones de la LOTTT

relacionadas con la visita sin previo aviso al patrono, así como la imposibilidad de pagar una multa que puede evidenciarse en una empresa y no en otra, contraviene el derecho de igualdad de las partes, consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) 1999.

La presente investigación se justifica desde el ámbito educativo, porque indaga sobre un tema que causa incertidumbre y arroja dudas en cuanto a la cumplimiento de la normativa legal por el estudio del procedimiento de reenganche en el derecho, establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012); por ello, la investigación va dirigida a quienes ejercen la profesión de abogado, la docencia o se dedican a la investigación, a jueces del trabajo, a procuradores del trabajo, a funcionarios de las Inspectorías del Trabajo, a patronos y a los trabajadores; pues la misma les servirá de fuente de consulta y dará respuesta a las preguntas relacionadas con el ejercicio del derecho a la defensa del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos.

De tal manera que el interés del investigador estuvo dirigido a precisar los criterios doctrinales, legales y jurisprudenciales sostenidos particularmente por el Tribunal Supremo de Justicia, respecto al tema en estudio, a los fines de identificar los extremos fijados para delimitar la competencia de los órganos judiciales, lo que permitió conocer en este punto, las debilidades y deficiencias del régimen propuesto, las cuales sirvieron de sustento para formular las recomendaciones que se consideraron pertinentes sobre el tema la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche .

En ese mismo orden de ideas, el estudio representa un valioso aporte en el campo jurídico, pues presenta una solución al problema objeto de estudio, enfocado a la luz

de nuevas ideas, a partir de un análisis en los que se contrastó la jurisprudencia con la posición de la doctrina patria, inspirado en los valores de Estado Social de Derecho y de Justicia consagrados en el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Desde el punto de vista teórico y metodológico, el estudio contribuye a profundizar sobre la posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento administrativo de reenganche de derechos desde la perspectiva dogmática constitucional, constituye un trabajo sistemático orientado a revelar los grandes lineamientos de las materias que abarca. A través de la investigación se desarrollaron los aspectos teóricos y legales del marco de actuación de los órganos administrativos laborales venezolanos, con énfasis en la normativa legal vigente; tomando en cuenta las leyes relacionadas con el tema el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche., así como los textos que abordan el estudio de los presupuestos adjetivos propuestos por la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Como complemento, se llevó a cabo la revisión de los instrumentos legales vinculados con el objeto de estudio con la finalidad de obtener una visión sobre las experiencias que han cumplido en los órganos judiciales.

Desde el punto de vista social, la investigación contribuye al conocimiento de la realidad sobre la posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), ayudando a profundizar aspectos atinentes a los problemas que existen con relación a su aplicabilidad, a fin de proporcionar aspectos estratégicos que permitan evitar la desigualdad procesal de que puedan ser objeto los patronos o patronas debido a la estructura jurídica del procedimiento administrativo de reenganche y restitución de derechos.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

En virtud de ello se hace necesario incluir en el trabajo especial de grado la información proveniente de los antecedentes producidos por otras investigaciones relacionadas con el tema objeto de estudio. Asimismo, se deben incorporar las bases teóricas que tienen por objeto asegurar la comprensión del problema planteado sustentar cada uno de los lineamientos de la investigación, sobre la base de parámetros aceptados y confirmados en otras investigaciones.

Al respecto Tamayo (2007:90), afirma que el marco teórico: Es la parte de la investigación donde se expone el fundamento teórico y la definición de conceptos (antecedentes, bases teóricas, definición de términos básicos, supuestos implícitos, variables) con el propósito de que se conozca y comprenda el qué del contenido y sentido general de la investigación.

La anterior versión confirma la necesidad de contar con un contexto teórico que permita conocer las principales definiciones vinculadas al tema que se está investigando y de esta manera tener un punto de partida con bases fundamentadas.

## **2.1 Antecedentes de la Investigación**

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

De tal manera que, con los antecedentes de la investigación se trata de elaborar una sinopsis de las investigaciones relacionadas con el problema formulado, tomando de ellas los aspectos no discutidos que pueden conducir el estudio, así como las aseveraciones que sean útiles para resolver las interrogantes expresadas. En todo caso, el trabajo se debe sustentar en conocimientos teóricos que provienen de investigaciones anteriores ya presentadas, formando así la base o antecedentes de la presente investigación. En este orden de ideas, el investigador tomó en consideración la información aportada por los antecedentes seleccionados donde se describen los aspectos relevantes de los trabajos que apoyan la presente investigación.

Pérez M (2016), desarrollo una investigación titulada: Posición Jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecidos en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. El propósito de la investigación fue analizar la posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. En el ámbito metodológico, el estudio se limitó a la modalidad jurídica dogmática dentro de un enfoque analítico documental. La técnica que fue empleada

para la recolección de información, fue la revisión documental. Finalmente, el análisis e interpretación de la información se realizó mediante la aplicación de la técnica de análisis documental. Los resultados obtenidos, permitieron observar que el derecho al debido proceso y a la defensa exige que todo procedimiento regulado en la ley, se ajuste a las reglas básicas derivadas del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Así mismo, se determinó que el legislador al diseñar los procedimientos judiciales y administrativos no puede desconocer las garantías procesales fundamentales de los administrados. Se concluyó, que el procedimiento para la solicitud de reenganche o restitución de derechos es inconstitucional, por cuanto el mismo es violatorio del derecho al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona, en razón de la falta de oportunidad para que estos presente todas las defensas que garanticen el pleno ejercicio de sus garantías procesales constitucionales.

Navarro Cejas (2015), desarrollo una investigación titulada: La Inamovilidad laboral como política del estado venezolano y su impacto en los actores laborales según la normativa legal vigente: ley orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras. La presente investigación tiene como propósito analizar la inamovilidad laboral como política del Estado Venezolano a los fines de estudiar el impacto que genera en los actores laborales, específicamente como un factor clave para el desarrollo de las empresas. La investigación es de tipo descriptiva basada en un estudio documental, para ello se han utilizado los distintos doctrinarios que han estudiado el tema de estabilidad laboral tanto desde la perspectiva nacional como internacional. Al realizar el análisis documental se logra concluir que la inamovilidad laboral ha sido una política aplicada por el Estado Venezolano durante más de catorce años a la fecha actual y que ha generado importantes repercusiones en el sector empresarial debido - de acuerdo al análisis de la autora- a la protección exagerada que se brinda al trabajador en materia laboral.

El estudio constituye un aporte por cuanto en ella se encuentran diversos postulados teóricos que precisan las características esenciales y el iter procedimental de los procedimientos administrativos de autorización para el despido y reenganche o reposición consagrados en la derogada Ley.

Rivas (2013), desarrolló una investigación que tituló: Procedimiento de reenganche o restitución establecido en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras en Venezuela. El trabajo final de investigación tuvo como objetivo analizar el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras en Venezuela. La metodología tuvo carácter dogmático jurídico documental con un nivel analítico, por ser la que resuelve la problemática planteada con las fuentes formales del derecho y se encuentran siempre consignadas en documentos.

La autora concluyó que el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, no constituye un cauce procedimental idóneo para el ejercicio de la potestad sancionatoria de la Inspectoría del Trabajo, carecer de un iter procedimental que permita una adecuada defensa del patrono o patrona en sede administrativa del trabajo, estos se encuentran en un estado de indefensión, pues este procedimiento administrativo no prevé un término para formular sus descargos, aportar las pruebas que considere necesarias para sustentar los argumentos que en su defensa señale en los descargos y controvertir las pruebas en su contra.

El estudio constituye un aporte por cuanto en ella se encuentran diversos postulados teóricos que precisan las características esenciales y el iter procedimental del procedimiento administrativo de reenganche y restitución de derechos

Escobar (2012), realizó una investigación que tituló: Debido proceso penal en el derecho ecuatoriano. Esta investigación tuvo como objetivo general analizar la

Constitución en sus garantías principales en referencia al debido proceso, haciendo referencia a los sistemas procesales actuales y al derecho comparado. Desde el punto de vista metodológico, la investigación fue cualitativa no interactiva, ya que estudia conceptos por medio de un análisis de documentos y de conceptos jurídicos.

El autor concluyó que, el debido proceso como derecho fundamental implica que todas las personas tienen derecho a que para la defensa de sus derechos e intereses legítimos se sustancie un proceso ordenado por el poder jurisdiccional del Estado, es decir, exige que toda medida debe ser el producto de un procedimiento en el que se le permita el pleno ejercicio de su derecho a la defensa, para garantizar que la medida en cuestión sea tomada sobre la base de su conocimiento y posibilidad de defensa.

El autor concluye que, el debido proceso es un derecho fundamental, integrador de fines y garantías de carácter procesal, que repercuten directamente en la vigencia del Estado de derecho, pues le garantiza al particular, un proceso justo, razonable y confiable en el momento que se imponga su actuación ante los órganos administrativos y jurisdiccionales.

Martin (2011), realizó una investigación que tituló: La Oralidad en el Proceso Civil Venezolano. Esta investigación tuvo como objetivo general analizar el sistema oral para lograr un acceso efectivo a la jurisdicción. Desde el punto de vista metodológico, el estudio fue de carácter cualitativo, de tipo documental sustentado en fuentes bibliográficas, y descriptivo en el sentido de que se efectúa un análisis de la oralidad y su aplicación en el proceso civil. La estrategia utilizada lo conforman técnicas de investigación documental sustentadas en el análisis de fuentes bibliográficas, legislativas y jurisprudenciales nacionales y extranjeras. El autor señala que, el derecho de acceso a la jurisdicción debe estar garantizado con eficacia, mediante el

Cumplimiento de los deberes propios del estado, representado por los tribunales, quienes están obligados a garantizar el acceso mediante un proceso debido, lo cual se desprende del amparo que tutela el Estado.

Igualmente, resalta que el proceso debido por parte del estado implica el derecho a ser oído con las debidas garantías, en un tiempo prudencial y, con respuestas o sentencias argumentadas, como expresión de la motivación debida, activando las garantías de los derechos recursivos y la ejecución de los fallos, aspecto que será analizado más adelante. Este autor considera que la Constitución venezolana, erige al proceso como un instrumento de la justicia, y esa sola idea, abre paso a la función pública del proceso en nuestro país, porque el Estado venezolano se estructura con una función de alcanzar la justicia, que incluye igualmente la función privada que descansa en los particulares en cuanto deben cumplir con algunas cargas repartidas por la misma ley cuando se presentan en los estrados judiciales.

Frente a las partes, se encuentra la potestad judicial de realizar diligencias de oficios probatorias, activar el poder de sanear el proceso cuando se presente alguna anormalidad o necesidad, incluso dictar resoluciones para que el proceso avance, allanando los presupuestos procesales, entendidos éstos como temas necesarios para que sea dictada una sentencia sobre el mérito o fondo del conflicto, para lo cual el sistema adjetivo debe ser claro en cuanto a las facultades de los sujetos que intervienen en él y los principios procesales que imperan en el sistema jurídico-procesal y de esa manera se logrará diseñar una justicia instrumental cónsona con los postulados Constitucionales del país.

Esta investigación guarda relación con el estudio que proyecta, pues el autor realizó un análisis del derecho al debido proceso para establecer un fenómeno procesal que se ajuste al sistema que se está adoptando en el ordenamiento jurídico venezolano, presentó axiomas orientados precisar que forma en cómo se desencadene el recorrido

procesal resulta vital para impartir la justicia deseada que enriquece el conocimiento objetivo y científico del fenómeno objeto de estudio.

Purroy (2010), desarrolló una investigación que tituló: Procedimientos Laborales en Sede Administrativa en el Ámbito Jurídico Venezolano. El trabajo final de investigación tuvo como objetivo general analizar los procedimientos laborales en sede administrativa en el ámbito jurídico venezolano. La investigación estuvo enmarcada en un estudio documental de tipo jurídico dogmática, mediante la recopilación de información revistas de los diferentes textos,, leyes, documentos escritos o electrónicos.

La autora concluyó que, la consagración de la protección tiene rango constitucional y se desarrolla a través de dos procedimientos Autorización para el despido y Reenganche o reposición, los cuales constituyen verdaderos conflictos intersubjetivos que la Administración del Trabajo dirime dadas las funciones jurisdiccionales que le han sido atribuidas. Además, afirmó que los funcionarios de las Inspectorías del trabajo deben garantizar el ejercicio de los derechos procesales fundamental en los procedimientos administrativos que se desarrollan en estos órganos administrativos del trabajo. El estudio constituye un aporte por cuanto en ella se encuentran diversos postulados teóricos que precisan las características esenciales y el iter procedimental de los procedimientos administrativos de autorización para el despido y reenganche o reposición consagrados en la derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1997.

Cedeño (2010), desarrolló una investigación que tituló: El debido proceso; un principio o derecho. Un estudio hermenéutico para su conceptualización. El trabajo final de investigación tuvo como objetivo general contextualizar el principio del debido proceso previsto en la Constitución de la República Bolivariana desde la perspectiva y criterios jurídicos sostenidos por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

La investigación estuvo enmarcada en un estudio documental con un nivel descriptivo, con un diseño no experimental. El autor concluyó que el debido proceso es un derecho complejo de rango constitucional, principal garante y vía en la protección de los derechos fundamentales y supremacía constitucional. Además sostiene, que en virtud de su complejidad, se aparta de la dimensión dual o doble dimensionalidad en que ha sido concebido originariamente el debido proceso, actualmente ha de definirse – dada su complejidad y objeto, esto es constitución, hombre y sociedad – bajo una conceptualización que abarque la visión tridimensional del derecho, dado el hecho social que implica, el valor de justicia que engloba y el objeto de aplicación, el hombre.

Esta investigación guarda relación con el estudio que proyecta, pues el autor realizó un análisis del derecho al debido proceso para establecer un fenómeno procesal que se ajuste al sistema que se está adoptando en el ordenamiento jurídico venezolano, presentó axiomas orientados a precisar que la forma en cómo se desencadene el recorrido procesal resulta vital para impartir la justicia deseada que enriquece el conocimiento objetivo y científico del fenómeno objeto de estudio.

Las investigaciones consideradas como antecedentes del presente trabajo final de investigación, aportaron información referida a las características y efectos esenciales del problema planteado, entre estos aportes se consideraron las apreciaciones que cada uno de los investigadores realizó sobre el procedimiento de reenganche, previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

## **2.2 Fundamento teórico**

Los fundamentos teóricos, tiene el propósito de mostrar los basamentos de los diferentes conceptos e investigaciones que van a orientar el sentido de la investigación. Al respecto, Rodríguez (2005: p. 57), expresa: “Es la expresión resumida, concisa y pertinente del

conocimiento científico y de hechos empíricamente acumulados acerca de nuestro objeto de estudio; se elabora desde la perspectiva de una ideología y de un marco de referencia determinados”.

Por lo tanto se presentan las teorías basadas en la conceptualización del objeto de estudio del trabajo, que aportan en la extensión del tema aspectos sobre la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche. En el cual se trata de dar a conocer las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche. Argumentar la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV. Y Argumentar como la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo. La revisión bibliográfica, que se utiliza para darle sustento y apoyo a la investigación, está estructurada de la siguiente manera:

### **2.2.1 Aproximación al concepto de Trabajo**

Si bien es cierto que el trabajo según Navarro, Cejas (2014), ha sido centro de la vida social, su evolución y significación ha cambiado a lo largo de la historia de la humanidad. Es así como se observa que, en las civilizaciones industrializadas, por ejemplo, era sinónimo de eje nuclear para la estructuración social. En las sociedades anteriores al capitalismo, se veía al trabajo como una actividad asociada a la supervivencia y no existía la distinción actual entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Por lo que el trabajador prestaba servicios a veces de forma indeterminada sin periodos de descanso de ningún tipo en los casos más extremos, lo que además generaba no solo un cansancio prolongado en el asalariado sino su imposibilidad de realizar sus labores de forma óptima y eficaz, cuestión que fue poco a poco empeorando el sistema.

Ahora bien, con el ascenso de la burguesía al poder aunado al nacimiento del liberalismo político y económico y el desarrollo de la economía capitalista, se desarrolla una concepción diferente del trabajo: éste surge como columna vertebral del modelo tecnoproductivo, se desarrolla como una actividad justificadora de la desigualdad como expresión de la división del trabajo y sobretodo, social. A raíz de la reestructuración capitalista se produjeron modificaciones en la relación al trabajo formal, incorporándose nuevas tecnologías y nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo, como explica el doctrinario De la Garza (2009:15) “también aumentaron las tasas de empleo informal, la tercerización, incidiendo en las experiencias del trabajo y en la conformación de nuevas percepciones e identidades sobre el mismo”

En definitiva, nos encontramos de cara a un proceso que se encuentra constantemente en profundas transformaciones estructurales que afectan la dinámica del sistema histórico-social como resultado de los procesos de mundialización, internacionalización y transnacionalización de los mercados y el capital, donde se asocian los sistemas productivos y la cultura. En este sentido, también parece influir en este aspecto las relaciones de organización entre los mismos trabajadores, que les permite unirse en grupos para lograr sus objetivos comunes. En este aspecto Wettel (2010) señala que, “Venezuela ha ratificado las normas internacionales aplicables a la libertad sindical y negociación colectiva contenidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT”.

### **2.2.2 Derecho al debido proceso**

La sincronización del derecho al debido proceso con el derecho a la defensa y a la tutela judicial efectiva, bajo la primacía de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, constituyen los pilares fundamentales en los que debe buscarse el equilibrio entre los derechos individuales de los administrados y la actividad administrativa desplegada para el cumplimiento de los fines del Estado. Sobre este particular, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 2174, fecha 11 de septiembre de 2002, expresa: El derecho al debido proceso se consagra como

un derecho fundamental, tendente a resguardar todas las garantías indispensables que deben existir en todo proceso para lograr una tutela judicial efectiva.

En este sentido, la Sala, mediante decisión del 15 de marzo de 2000, (caso: Enrique Méndez Labrador), señaló la necesidad de que cualquiera sea la vía procesal escogida para la defensa de los derechos o intereses legítimos, las leyes procesales deben garantizar la existencia de un procedimiento que asegure el derecho de defensa de la parte y la posibilidad de una tutela judicial efectiva.

Ciertamente, bajo la trilogía básica, el Texto Constitucional no solamente garantiza la plena sumisión de la administración pública al ordenamiento jurídico, sino también la sujeción de todas sus actuaciones al control judicial de la legalidad y ante todo, la debida protección de los derechos de los administrados, poniendo a su disposición toda una gama de acciones y recursos que les permite acceder ante los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus derechos, cuando estos sean violados o lesionados por la administración pública. El debido proceso se consagra como un derecho fundamental, tendente a resguardar todas las garantías indispensables que deben existir en todo proceso para lograr una tutela judicial efectiva. En opinión de la investigadora, el derecho al debido proceso puede ser definido como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. Genaro V. (2016).

El debido proceso cuenta con una doble finalidad: (a) Proteger los derechos fundamentales dentro de una relación procesal y (b) Obtener del órgano al que compete una decisión no solo justa y razonable sino fundamentalmente confiable. En tal sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 97, de fecha 15 de marzo de 2000, define el debido proceso como: ...aquel proceso que reúna las garantías indispensables para que exista una tutela judicial efectiva. Es a esta noción a la que alude el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela,

cuando expresa que el debido proceso se aplicara a todas las actuaciones judiciales y administrativas.

Conforme a este criterio jurisprudencial, el debido proceso es un derecho fundamental, integrador de fines y garantías de carácter procesal que repercuten directamente en la vigencia del Estado Social de Derecho y de Justicia, porque le garantiza a los administrados, un proceso justo, razonable y confiable en el momento que se imponga su actuación ante los órganos administrativos y jurisdiccionales. En este sentido, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 02742, de fecha 20 de noviembre de 2001, concibe al debido proceso como:

***Un derecho complejo que encierra dentro de sí, un conjunto de garantías que se traducen en una diversidad de derechos para el procesado, entre los que figuran, el derecho a acceder a la justicia, el derecho a ser oído, el derecho a la articulación de un proceso debido, derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos, derecho a un tribunal competente, independiente e imparcial, derecho a obtener una resolución de fondo fundada en derecho, derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, derecho a la ejecución de las sentencias, entre otros, que se vienen configurando a través de la jurisprudencia.***

Todos estos derechos se desprenden de la interpretación de los ocho ordinales que consagra el artículo 49 de la Carta Fundamental. El artículo en comento establece que el debido proceso es un derecho aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas, disposición que tiene fundamento en el principio de igualdad ante la ley, dado que el debido proceso significa que ambas partes en el procedimiento administrativo, como en el proceso judicial, deben tener igualdad de oportunidades tanto en la defensa de sus respectivos derechos como en la producción de las pruebas destinadas acreditarlos. Genaro V. (2016).

En atención al criterio jurisprudencial, el debido proceso se instituye como un derecho de rango fundamental de aplicación inmediata que rige para toda clase de actuaciones, sean judiciales o administrativas, sosteniéndolas a los procedimientos y requisitos legales

establecidos, para que los particulares puedan tramitar los asuntos sometidos a decisión de las distintas autoridades públicas, con protección de sus derechos y libertades públicas, mediante el otorgamiento de medios idóneos y oportunidades de defensa necesarios, de manera que garanticen la legalidad y certeza jurídica en las resoluciones que allí se adopten.

Por tanto, el derecho al debido proceso representa un límite al ejercicio del poder público, y en particular, al ejercicio del ius puniendi del Estado; en consecuencia, las autoridades estatales no podrán actuar en forma omnímoda, sino dentro del marco jurídico definido democráticamente, respetando las formas propias de cada juicio y asegurando la efectividad de aquellos mandatos que garantizan a las personas el ejercicio pleno de sus derechos.

En este contexto, la amplitud del contenido y alcance del debido proceso, cuyos términos consagra el artículo 49 de la Constitución, envuelve un conjunto de garantías cuya activación es determinante de la estructura y desarrollo del proceso judicial, e incluso, del procedimiento administrativo, por cuanto en ellas se resume el derecho a la obtención de una justicia pronta y eficaz. Sobre el particular, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 97, de fecha 15 de marzo de 2000, manifestó que en esta norma fundamental: ...no establece una clase determinada de proceso, sino la necesidad de que cualquiera sea la vía procesal escogida para la defensa de los derechos o intereses legítimos, las leyes procesales deben garantizar la existencia de un procedimiento que asegure el derecho de defensa de la parte y la posibilidad de una tutela judicial efectiva.

En efecto, la extensión del derecho al debido proceso a las actuaciones administrativas, demuestra la intención Constituyente de establecer un orden normativo en el que el ejercicio de las funciones públicas se encuentra sujeto a límites destinados a asegurar la eficacia y protección de la persona, mediante el respeto por sus derechos fundamentales.

Así entendido, en el ámbito de las actuaciones administrativas el derecho al debido proceso tiene por objeto garantizar la correcta producción de los actos administrativos y extiende su cobertura al ejercicio de la administración pública, en la realización de sus objetivos y fines estatales, cobijando todas sus manifestaciones, en cuanto a la formación y ejecución de los actos, a las peticiones que realicen los particulares, a los procesos que por motivo y con ocasión de sus funciones cada entidad administrativa debe desarrollar y desde luego, garantiza la defensa ciudadana al señalarle los medios de impugnación previstos respecto de las providencias administrativas, cuando crea el particular, que a través de ellas se hayan afectado sus intereses. Genaro V. (2016).

Por tanto, la consagración del debido proceso como derecho garantiza la posibilidad de que los administrados utilicen los medios o recursos establecidos en el ordenamiento jurídico para defender sus derechos e intereses; y origina una inequívoca obligación administrativa correlativa a cargo de los entes y órganos públicos de actuar y respetar ese derecho; en consecuencia, cualquier omisión de las reglas de procedimiento que resulte en la inhabilidad de las partes para utilizar los mecanismos que garanticen su derecho a ser oídas, resulta en un estado de indefensión y en una violación al derecho de debido proceso y al derecho a la defensa.

Ahora bien, entre los derechos y garantías constitucionales procesales dentro del debido proceso constitucional, sea jurisdiccional o administrativo se ubica el derecho a la defensa, el cual se refiere al hecho de que toda persona de emplear todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. Bajo este contexto, la administración pública tiene la obligación de otorgarle a los administrados que, por su actuación resultaran lesionados en sus derechos subjetivos o intereses legítimos, un momento procesal para que expongan los alegatos y presenten las pruebas que consideren pertinentes. Al respecto, la Sala Político Administrativa, en Sentencia N° 01541, de fecha 24 de noviembre de 2000, señaló:

**El derecho de defensa debe ser considerado no sólo como la oportunidad para el ciudadano encausado o presunto infractor de oír sus alegatos,**

**sino como el derecho de exigir del Estado el cumplimiento previo a la imposición de toda sanción, de un conjunto de actos o procedimientos destinados a permitirle conocer con precisión los hechos que se le imputan y las disposiciones legales aplicables a los mismos, hacer oportunamente alegatos en su descargo y promover y evacuar las pruebas que obren en su favor.**

Esta perspectiva del derecho de defensa es equiparable a lo que en otros Estados de Derecho ha sido llamado como el principio del debido proceso. El derecho a disponer de los medios adecuados para preparar la defensa comprende la posibilidad para el administrado de exponer las razones de sus pretensiones y defensas antes de la emisión de actos que se refieren a sus derechos subjetivos o intereses legítimos, interponer recursos y hacerse patrocinar y representar profesionalmente.

Sucesivamente, el numeral 1 del artículo 49 del Texto Constitucional que toda persona tiene derecho: "...de acceder a las pruebas". Este derecho no sólo comprende la posibilidad del administrado de presentar pruebas, sino también la posibilidad de controvertir aquellas que aporte la parte contraria. En criterio de Antela (2005: 6), la garantía de la actividad probatoria el régimen probatorio en dos vertientes:

- El derecho a probar o a disponer de los medios de prueba que se estimen convenientes para defender los derechos e intereses, lo cual conduce al principio de libertad probatoria y sus limitaciones; y,
- El derecho de acceder a las pruebas, lógicamente para controlarlas y controvertirlas, lo cual conduce a la existencia de lapsos probatorios en el proceso y al principio del contradictorio.

#### **2.2.4 Derecho a la Defensa**

Es el derecho fundamental de una persona, física o jurídica, o de algún colectivo a defenderse ante un tribunal de justicia de los cargos que se imputan con plenas garantías de igualdad e independencia. Se trata de un derecho que se da en todos los

órdenes jurisdiccionales, y se aplica en cualquiera de las fases del procedimiento penal (sumario, intermedia y juicio oral) y civil (alegaciones, prueba y conclusiones). Asimismo, se impone a los tribunales de justicia el deber de evitar desequilibrios en la posición procesal de ambas partes e impedir que las limitaciones de alguna de las partes puedan desembocar en una situación de indefensión.

En el ámbito internacional, es preciso destacar que los derechos laborales siempre han tenido un auge de importante apreciación. Los Estado al decidir integrarse para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos han perdido, de alguna manera una parte de su autonomía, pero esto les ha permitido desarrollar sus preceptos en aras de una mejor calidad de vida de las personas que los componen.

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

#### **2.2.4 Asamblea Nacional: Configuración Normativa y Determinador de Procesos**

El artículo 187 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagran la llamada cláusula general de competencia, establece que la Asamblea Nacional es el órgano a quien corresponde regular los diversos procesos judiciales y administrativos, pues en un Estado Social de Derecho y de Justicia al órgano legislativo no sólo corresponde hacer la ley, expresión de la voluntad popular dirigida a regular las conductas humanas como instrumento de convivencia civilizada y

pacífica, sino también la determinación de los procedimientos y actuaciones que deben surtirse ante los jueces para la defensa de las libertades y derechos ciudadanos o para la mediación estatal en situaciones de conflicto. Genaro V. (2016).

La Asamblea Nacional tiene un amplio margen de configuración normativa en lo que respecta al diseño de los procedimientos judiciales y administrativos. Esto es así en tanto el Texto Constitucional no prevé un modelo particular sobre la materia, de modo que corresponde a la Asamblea Nacional, legitimado en el principio democrático representativo, regular esa materia a partir de los criterios que considere más convenientes.

Por tanto, en ejercicio de la potestad de configuración normativa, corresponde a la Asamblea Nacional establecer las formas propias de cada juicio, así como fijar las reglas y condiciones para acceder a los jueces en búsqueda de la adecuada administración de justicia. En desarrollo de esta potestad, el legislador puede fijar nuevos procedimientos, determinar la naturaleza de actuaciones judiciales o administrativas, eliminar etapas procesales, requerir la intervención estatal o particular en el curso del procedimiento, imponer cargas procesales o establecer plazos para el ejercicio del derecho de acceso a la administración de justicia. Genaro V. (2016).

De tal manera que, por regla general, la determinación de los sujetos procesales y de los momentos en que ellos pueden intervenir en los procesos judiciales o administrativos, hace parte de la libertad de configuración normativa del legislador que debe responder a las necesidades de la política legislativa, para lo cual evalúa la conveniencia y oportunidad de los mecanismos o instrumentos procesales para hacer efectivos los derechos, libertades ciudadanas y las garantías públicas respecto de ellos.

Este poder legislativo está limitado por aquellas cláusulas constitucionales que determinan tanto los fines esenciales del Estado, en general, como los propósitos propios de la administración de justicia, en particular. Asimismo, está limitado por la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, exigibles de toda actuación pública o de los particulares, esto implica que las normas procedimentales deben estar dirigidas a cumplir con propósitos admisibles desde la perspectiva constitucional, ser adecuados para cumplir con esas finalidades y no interferir con el núcleo esencial de derechos, principios o valores superiores. Genaro V. (2016).

Finalmente, este poder está limitado por la vigencia de los derechos fundamentales intermediados por el trámite judicial o administrativo, especialmente el derecho al debido proceso. En tanto el procedimiento judicial o administrativo encuentra su justificación constitucional en la obtención de decisiones justas que resuelvan los conflictos de la sociedad, el mismo debe garantizar que las garantías que el Texto Constitucional confiere a las partes no sean menoscabadas. Específicamente, el proceso judicial y administrativo debe permitir el logro efectivo de los distintos componentes del derecho al debido proceso, como son los principios de legalidad, contradicción y defensa, de favorabilidad en los casos que resulte aplicable, de presunción de inocencia para los trámites propios del derecho sancionador, entre otros.

### **2.2.5 Teorías del Iuspositivismo**

El Derecho Positivo o Iuspositivismo es el conjunto de normas jurídicas escritas, vigentes en un ámbito territorial determinado, que abarca toda la creación jurídica del Estado, y descansa en la Teoría del Normativismo elaborada por Hans Kelsen en el siglo XX. En este orden de ideas, se observa que el Derecho Positivo está basado en el Positivismo, corriente del pensamiento jurídico que considera al derecho como una creación del ser humano.

### **2.2.6 Teoría del Iusnaturalismo o Derecho Natural**

Señala que el derecho estaba en el mundo previamente, y el ser humano se limitaba meramente a descubrirlo y aplicarlo en todo el sentido de la palabra. El derecho natural es el conjunto de principios o valores superiores a los cuales se puede acceder a través de la capacidad humana, que prevalecen sobre el Derecho Positivo y son siempre válidos. Existen dos derechos o dualismo jurídico: el derecho positivo y el derecho natural, mientras que para el Iuspositivismo existe un solo derecho, el derecho positivo, lo que también se conoce como Monismo Jurídico.

### **2.2.7 Procedimiento de Reenganche y Restitución de Derechos Laborales**

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

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

derecho, ampliando las condiciones de estabilidad laboral para las mujeres embarazadas.

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

En este sentido, con respecto a la OIT Venezuela ha sido miembro desde 1919, ratificando 54 convenios de los cuales se encuentran en vigor 50 por lo menos en la actualidad. Destaca que ocho de esos convenios son sobre derechos fundamentales de los trabajadores. En esta normativa suscritas por nuestro país resalta el Convenio sobre la política de empleo número 122 de 1954 que aun ahora continua vigente. El mismo convenio en su artículo numero 1 señala que:

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

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

que permite garantizar al trabajador que ha perdido definitivamente su empleo que será de alguna forma colocado en otro nuevamente.

Por consiguiente, al apartado internacional puede decirse que esta legislación que hemos suscrito con otros Estados aparece muy ligada (aunque no completamente) a lo que sería el fenómeno de inamovilidad laboral que se ha presentado en nuestro país en los últimos 14 años. Es natural sin embargo que internacionalmente no pueda establecerse ni siquiera un sistema parecido al nuestro en esta materia, ya que eso supondría el cambio radical de muchos ordenamientos jurídicos que no se encuentran en el momento social que actualmente representa a nuestro Estado. Se entiende sin embargo que Venezuela ha cumplido con estos preceptos suscritos de forma internacional llevando incluso a nuestra legislación a una protección intensa a los trabajadores.

### **2.2.8 Regulación Internacional**

Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 no es un tratado internacional que vincule jurídicamente a los Estados que lo firmen, pero sí ha llegado a ser considerada como una norma de Derecho Internacional consuetudinario, dada su amplia aceptación; además, algunos ordenamientos nacionales se remiten a ella para la interpretación de sus propios derechos fundamentales. La Declaración regula el derecho a la defensa en su artículo 10:

***“Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.”***

A sí mismo en el artículo 11:

***“1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.  
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.”***

### **2.2.9 Pacto Internacional Civil de Derechos Civiles y Políticos**

A diferencia de la Declaración, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos sí es un tratado internacional cuyo cumplimiento es exigible a los Estados que lo han ratificado. Además, el Pacto creó un organismo independiente, el Comité de Derechos Humanos, encargado de supervisar el cumplimiento de sus estipulaciones. El artículo 14.3 del Pacto regula el derecho a la defensa de las personas acusadas de haber cometido un delito en los siguientes términos:

***“(...) 3. Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:  
A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;  
A disponer del tiempo de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección  
A ser juzgado sin dilaciones indebidas;  
A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo;  
a) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;  
b) A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;  
c) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable.”***

### **2.2.10 Cumplimiento de la LOTTT en desmedro:**

Las normas contenidas en la LOTTT y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, lo cual hace que rijan las situaciones y relaciones laborales dentro del territorio nacional, teniendo como garantes a las autoridades administrativas o judiciales del trabajo generando en consecuencia que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral aplicando medidas y correctivos para lograr ejecución de decisiones en aplicación de la Ley.

### **2.2.11 El Proceso laboral en Venezuela.**

El proceso laboral venezolano sufrió una modificación significativa, pasando de ser casi totalmente escrito a ser predominantemente oral, aun cuando, por formalidad y seguridad jurídica, se mantienen ciertos actos escritos, en función del principio de la oralidad actuada.

Este tipo de juicios, por lo menos el instaurado en nuestro país para el sistema laboral, parte de unos principios orientadores como son la uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad<sup>4</sup>. Por otra parte, el papel del juez es preponderante, siendo que en él, se personifica al rector del proceso.

La estructura judicial del sistema procesal laboral en Venezuela propone un juicio compuesto por dos (2) instancias, la primera de ellas se subdivide a su vez en dos (2) fases: audiencia preliminar y audiencia de juicio. Para cada una de estas dos (2) fases se han creado dos tipos de tribunales de una misma instancia pero especializados funcionalmente.

La audiencia preliminar conocida por el juez de sustanciación, mediación y ejecución mientras que la audiencia de juicio es llevada por juez de juicio. En el proceso concurren entonces tres jueces, dos de primera instancia y uno superior.

### **2.2.12 Principios procesales laborales**

Rafael Ortiz (2004, p. 125) Señala en su texto Teoría General del Proceso que los principios procesales laborales son aquellas reglas de valoración que se deducen del ordenamiento jurídico adjetivo laboral y que sirven de fundamento para la interpretación y aplicación de las normas procesales en atención a un criterio axiológico primario como lo es la realización de la justicia.

Vescovi E. (2008, p. 51) afirma que el proceso, como también el procedimiento, se rigen por diferentes principios, aun cuando las legislaciones positivas no se afilian a ningún sistema puro. En consecuencia el estudio histórico de los diferentes procesos, ha mostrado como los diversos principios han sido sucesivamente admitidos, rechazados y vueltos a instaurar, en una especie de *corsi e ricorsi*. Así se observa una lucha, que se repite sin cesar, entre oralidad y escritura, entre celeridad y la búsqueda de mayores garantías que conduce a enlentecer los tramites entre libertad de formas y sujeción a estas, entre el predominio de las partes o del Juez en la dirección del proceso, entre tarifa legal y libre apreciación de la prueba, entre unidad y multiplicidad de instancias, entre otros. Toda reforma ha tenido, a menudo, como consecuencia, luego de un periodo más o menos prolongado, una propensión a ser modificada volviendo al sistema anterior.

No obstante ello puede tratarse, como en todas las actividades humanas, una línea de progreso. El proceso ha pasado, de ser un duelo privado, a convertirse en una función pública; el formalismo inicial, prácticamente sin sentido, ha cedido a los mecanismos más avanzados y, en general, se procura que la función jurisdiccional satisfaga las

necesidades superiores de la colectividad, antes que el interés particular del litigante. La abolición del sistema de tarifa legal en la evaluación de la prueba, es casi universalmente admitida, así como la tendencia hacia la inmediatez (que apareja la oralidad o el proceso por audiencias) y la abreviación. También el aumento de los poderes del Juez, sin desmedro de las garantías del debido proceso.

### **2.2.13 Principios que orientan el nuevo proceso laboral venezolano**

La Ley Procesal Laboral contempla unos innovadores principios que son entre otros, la oralidad, Inmediatez, gratuidad, concentración, publicidad, la rectoría del Juez en el proceso y la novedosa figura de los medios alternos de resolución de conflictos entre otros, que pueden redundar en un descongestionamiento de los tribunales de justicia. En general, el derecho procesal ha observado un desarrollo desigual con respecto al derecho sustantivo; en efecto, el sistema procesal clásico se ha caracterizado por el predominio absoluto de la forma escrita, hasta el extremo de que lo que no consta en las actas escritas carece de toda relevancia jurídica: “lo que no está en los autos no está en el mundo”, repiten aun con cierta ironía muchos de nuestros jueces cuando pretenden explicar su evasión de la realidad de los hechos.

Este monopolio de las actas escritas que reduce la función del Juez a decidir siguiendo un conjunto de actuaciones formales sirve de justificación para poder delegar en otros funcionarios la tarea de preparar o instruir la totalidad o parte del proceso, puesto que el sentenciador es un simple árbitro de un duelo a quien sólo corresponde definir al ganador sin ninguna participación en el proceso y sin libertad siquiera para apreciar las pruebas del expediente, pues está sometido a rígidas reglas legales para su valoración. Esta posición meramente contemplativa y casi mecánica del Juez tiene su fundamento en el principio dispositivo según el cual los litigantes son los dueños del proceso, los personajes estelares de un drama en el que el Juez es simple espectador por lo que corresponde a las partes determinar el desenlace de la

lucha. Mientras el derecho sustantivo se fue adaptando a los grandes cambios económicos y sociales que ha experimentado, y en muchos casos conmovido, la humanidad creando, como dice Couture (2012, p. 270) un sistema jurídico especial para proteger a los hiposuficientes, estableciendo restricciones a la libertad contractual, y por tanto sensibles excepciones al principio clásico de igualdad de los ciudadanos ante la ley, y con la abolición de la noción de culpa aquiliana en materia de infortunios del trabajo, el derecho procesal ha permanecido estacionario o cuando menos ha evolucionado con lentitud.

Chiovenda y Carnelutti en la (ob. Cit.) señalan que a partir de la primera década del siglo 20, los ius laboristas, con la adhesión de grandes maestros del derecho procesal, como fueron promoviendo un sistema procesal especial capaz de crear un marco de protección para el laborante que hiciera efectiva para este la garantía del debido proceso mediante la compensación en el plano procesal de la desigualdad económica existente entre empleador y trabajador.

### **2.3 Autonomía, imparcialidad y especialidad de la jurisdicción laboral**

Se sigue la orientación establecida en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que establece que dentro del primer año la Asamblea Nacional aprobará:

Una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada. Se le otorga a los órganos jurisdiccionales del trabajo la facultad para conocer exclusivamente de todos aquellos asuntos de carácter contencioso que se produzcan con relación al hecho social trabajo. Se desarrolla la idea de autonomía y especialidad de la jurisdicción laboral al establecer que conocerán en primera instancia los Tribunales de Sustanciación,

Mediación y Ejecución y los de Juicio y las Cortes Superiores del Trabajo de las respectivas circunscripciones o circuitos judiciales en segunda instancia.

Igualmente, la autonomía e independencia de la jurisdicción del trabajo la garantiza la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, con competencia material en la problemática laboral. Por otra parte la jurisdicción laboral será ejercida por los tribunales del trabajo previstos en la ley con competencia especializada en materia laboral y con autonomía e independencia de los otros órganos del Poder Judicial.

### **2.3.1 Rol del juez en el proceso laboral**

La primera instancia en el proceso laboral, tiene entonces la característica especial, posiblemente única en Latinoamérica, como se señaló, de estar compuesto por dos fases sucesivas, por lo cual requiere dos tipos de tribunales con jueces diferenciados. La segunda instancia está integrada por los Tribunales Superiores del Trabajo, que pueden ser unipersonales o colegiados (tres jueces).

También existe la posibilidad de ejercer el Recurso de Casación que es conocido por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, la cual está compuesta por cinco (5) Magistrados. Esta estructura se crea con el objeto de poder materializar los principios que impregnan este proceso, donde el juez cumple un papel principal que se evidenciará de seguidas en su participación en la composición del litigio; particularmente en el desarrollo del proceso en primera instancia -en la cual nos centraremos-. Este proceso judicial en definitiva, amplió las facultades del juez como rector imparcial frente a las partes, no limitándose a ser simplemente un espectador pasivo que toma decisiones, sino un impulsador y garantizador del derecho, del debido proceso y de la tutela judicial efectiva.

### **2.3.2 La Gestión del Debido Proceso.**

La exigencia de un debido proceso no constituye un requisito vacío, es decir, no es suficiente que exista cualquier juicio para que el derecho de la defensa y las garantías constitucionales se verifiquen en el proceso laboral. Por el contrario, el proceso laboral aparte del requisito temporal (previo) requiere de un requisito cualitativo (debido) que materialice la sustantividad de los derechos de las partes en juicio.

Este requerimiento del debido proceso está consagrado expresamente en el artículo 49 de la constitución venezolana. El constituyente no reparó en lo amplio de la consagración de esta garantía, entre las cosas más resaltantes, es su ámbito de aplicación, ya que consagró el mismo, tanto para los procedimientos administrativos como los judiciales, consiguientemente este derecho, así como las garantías derivadas del mismo resultan vinculantes para todo proceso judicial y para todo procedimiento administrativo dentro de los cuales están evidentemente incluidos los tramitados en las Inspectorías del Trabajo.

Estos procesos para poder ser debidos, deben ser realizados sobre la base de una norma legal, y por un órgano competente, en caso contrario existiría una ausencia absoluta de procedimiento. La apertura de un juicio laboral debe ser inmediatamente informado al interesado, toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga (Ord. 1° del Art. 49 CRBV), de lo contrario ¿Cómo podría comenzar a alegar sus defensas si ni siquiera tiene conocimiento que existe una investigación contra él; con ello, se busca garantizar el derecho a la defensa en todo estado y grado del proceso.

Asimismo el debido proceso incluye el derecho a probar (Ord. 1° del artículo 49) los hechos alegados. Este derecho supone la facultad de aportar elementos probatorios por cualquiera de los medios permitidos por la ley (principio de la libertad de los medios probatorios), el cual está consagrado en el artículo 70 LOPT41. Pero también

permite el derecho al control y contradictorio de las pruebas aportadas por los otros interesados e incluso la aportada por la misma *administración de justicia*; de modo que no sólo se limita al aporte de pruebas, sino también a la posibilidad de desvirtuar las que desfavorezcan sobre la base de la ilegalidad o impertinencia para alcanzar la verdad material. El requerimiento de un juzgador imparcial e independiente, también está en sintonía con la idea de un debido proceso, el cual debe permitirle al interesado ser oído (ordinal 3ro del artículo 49), es decir, tener la oportunidad para expresar sus defensas de hecho y de derecho a fin de aclarar todo lo que considere pertinente.

En virtud de ello, el debido proceso es una garantía procesal que en Venezuela emana del orden constitucional, según el cual, toda persona tiene derecho a ciertas seguridades mínimas, destinadas a proyectar un resultado justo y equitativo dentro de los procesos judiciales y los procedimientos administrativos. Estas garantías pasan desde permitirle al justiciable tener oportunidad de ser oído por su juez natural y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al mismo. De la misma forma, toda sentencia judicial debe basarse en un proceso previo legalmente tramitado que garantice la igualdad de todos los que sean parte en el mismo, así, la legalidad del proceso también se constituye en una garantía para que el juez se conduzca dentro de un determinado esquema judicial, sin poder improvisar trámites no prescritos en la ley, salvo algún vacío legal existente, cuya forma de solución también la prevé la norma adjetiva, a través de la aplicación de la analogía.

Siendo así, sólo bajo ausencia normativa se puede acceder a la libertad de las formas procesales, pero el juez cuidadosamente debe determinar y expresar a las partes los criterios a seguir para su realización. El artículo 11 de la LOPT establece el principio de legalidad de las formas procesales de manera general, pero a la vez prevé la excepción; a la literalidad de la norma se lee: ***“los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la ley; en ausencia de disposición expresa, el juez del trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de***

*garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. a tal efecto, el juez del trabajo podrá aplicar, analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en la presente ley”*

### **2.3.3 Los medios alternos para la solución de conflictos**

Según Jansen V. (2012, p. 264) La incorporación en el proceso laboral de los medios alternos, como la mediación, la conciliación, y el arbitraje ha contribuido notablemente en la solución de conflictos. En ese sentido la mediación, es utilizada durante el papel que ejerce el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución en el desarrollo de la audiencia preliminar, la cual es el espacio estelar en donde este Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución desarrolla el delicado rol de mediador y que en el transcurso máximo de cuatro meses debe construir junto con las partes un acuerdo que produzca un mutuo beneficio. La experiencia ha demostrado que cuatro meses es demasiado tiempo para la audiencia preliminar, porque cuando las partes desean llegar a un acuerdo lo demuestran desde el inicio de la audiencia.

Por su parte, los jueces de juicio, jueces superiores y los magistrados de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia sólo pueden utilizar la conciliación. La diferencia estriba en que el Juez de sustanciación, mediación, y ejecución al realizar su tarea de mediador llega a convertirse en un verdadero formulador de propuestas para la solución del conflicto planteado. El agotará el uso de todas las técnicas de la mediación como negociación asistida para ejecutar debidamente su rol, es decir, se aferrará a la mediación como una categoría de la negociación vista como un proceso que incluye personas y asuntos a negociar.

## 2.4 Fundamento jurídico

La fundamentación legal comprende el conjunto de preceptos jurídicos contenidos de las diferentes leyes a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela aplicables a la problemática planteada. En este sentido, Pérez (2009: 65), señala que la fundamentación legal: “Es el conjunto de leyes, normas, decretos, etc., que establecen el basamento jurídico sobre el cual se sustenta la investigación”.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), enuncia valores superiores y fines constitucionales. El artículo 2 instituye que: “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social...”. En tanto, el artículo 3 ejusdem, dispone:

***“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.”***

En la exposición de motivos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el constituyente define en forma global y taxativa a la Nación venezolana como un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia; reconociendo como fuentes en la protección de los derechos humanos a la Constitución, a los tratados internacionales suscritos y ratificados por la República en esta materia, y a las leyes que los desarrollen. Al respecto, estableció que con el objeto de reforzar la protección de los referidos derechos se establece que los tratados, pactos y convenciones internacionales en esta materia, suscritos y ratificados por Venezuela, prevalecen en el orden interno en la medida en que contengan normas sobre el goce y ejercicio de los derechos humanos más favorables a las contenidas en la Constitución y en las

leyes, siendo sus disposiciones de aplicación directa e inmediata por los tribunales de la República y sus órganos.

Dentro de este contexto, el Texto Constitucional consagra el trabajo, dentro de los Derechos Sociales, como un derecho y como un deber. Así mismo, por considerarse el trabajo un hecho social, es obligación del Estado desarrollar normas que protejan y garanticen los derechos fundamentales de los ciudadanos, teniendo como principio la igualdad en el acceso al trabajo así como su efectivo ejercicio. Al respecto, el artículo 87 del Texto Constitucional, dispone:

*“Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.”*

Artículo 49 CRBV:

*“El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:*

*1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley. 2. Toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario. 3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente por un tribunal competente, independiente 13 4. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias*

*o especiales, con las garantías establecidas en esta Constitución y en la ley. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio sin conocer la identidad de quien la juzga, ni podrá ser procesada por tribunales de excepción o por comisiones creadas para tal efecto. 5. Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. La confesión solamente será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza. 6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes. 7. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente. 8. Toda persona podrá solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados. Queda a salvo el derecho del o de la particular de exigir la responsabilidad personal del magistrado o de la magistrada, del juez o de la jueza; y el derecho del Estado de actuar contra éstos o éstas.”*

Artículo 453 LOT:

*“Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.*

*En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.*

*El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta Resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.”*

El artículo 422 ejusdem, prevé el procedimiento administrativo de autorización del despido, traslado o modificación de condiciones establecido para que el patrono obtenga la autorización del Administración del Trabajo para despedir, trasladar o modificar las condiciones de un trabajador protegido por fuero sindical o inamovilidad laboral. Mientras, el artículo 425 ejusdem, consagra el procedimiento administrativo para el reenganche y restitución de derechos que se consagra a favor del trabajador para lograr la protección del Estado sobre la protección por fuero sindical o inamovilidad laboral.

Artículo 422 LOTTT:

*“Cuando un patrono o patrona pretenda despedir por causa justificada a un trabajador o trabajadora investido o investida de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo o trasladarla de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector o Inspectora del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo , mediante el siguiente procedimiento:*

1. *El patrono, patrona o sus representantes, deberán dirigir escrito al Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción donde el trabajador o trabajadora presta servicios, indicando nombre y domicilio del o de la solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador o trabajadora a quién se pretende despedir, trasladar o modificar sus condiciones de trabajo y las causas que se invoquen para ello.*
2. *El Inspector o la Inspectora del Trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes a la solicitud, notificará al trabajador o a la trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que de contestación a la solicitud presentada y en este acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador, trabajadora o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. La no comparecencia del patrono o patrona al acto de contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud.*
3. *De no lograrse la conciliación se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales los tres primeros serán para promover pruebas y los cinco restantes para su evacuación. Si el trabajador o trabajadora no compareciere se considerará que rechazó las causales invocadas en el escrito presentado. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en la Ley que rige la materia procesal del trabajo.*
4. *Terminada la etapa probatoria, las partes tendrán dos días hábiles para presentar sus conclusiones.*
5. *Terminado el lapso establecido en el numeral anterior, el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá un lapso máximo de diez días hábiles para dictar su decisión.*  
*Para este procedimiento se considerará supletoria la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al momento de la comparecencia del trabajador o trabajadora para dar respuesta a la solicitud del patrono o patrona.*  
*De esta decisión no se oirá apelación, quedando a salvo el derecho de las partes de interponer el Recurso Contencioso Administrativo Laboral ante los Tribunal Laborales competentes.”*

La protección del fuero sindical y de la inamovilidad laboral de los trabajadores origina la prohibición del patrono o patrona de despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo del trabajador o trabajadora sin previa autorización del órgano de la administración del trabajo; cuyo incumplimiento ha de nacer para el patrono o patrona la obligación de reenganchar, así como la de pagarle los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

El medio que disponen los trabajadores para que se garantizarse el respecto a su derecho y el cumplimiento de la prohibición de su despido, traslado o de su desmejoramiento, es de una acción administrativa cuyo propósito es lograr su reintegro al trabajo o la restitución de sus antiguas condiciones de trabajo, así como el pago de sus los salarios y además beneficios dejados de percibir. Este punto de vista, es afirmado por Duque (1991: 133), quien sostiene: “...se establece la acción administrativa del reenganche a favor del trabajador para lograr la protección del Estado sobre tal inamovilidad”.

Ahora bien, el trabajador o trabajadora que ha sido objeto de despido, desmejora o traslado sin cumplirse con las formalidades del artículo 422 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), puede interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, dentro de los treinta (30) días continuos a la fecha del despido, desmejora o traslado. En este sentido, Santana (2008: 37), manifestó: “Con el propósito de garantizar a los trabajadores amparados por inamovilidad laboral el cabal ejercicio de su derecho a permanecer en sus puestos de trabajo, o a no ser desmejorados ni trasladados, el Legislador Laboral venezolano estableció un procedimiento administrativo especial”. Al respecto, el artículo 425 del citado Decreto estatuye:

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

A juicio del investigador, el trabajador o trabajadora objeto de despido, desmejora o traslado o su representante, tiene que presentar escrito que debe contener: (a) Identificación y domicilio del trabajador, (b) Identificación del patrono o de la empresa, (c) Fecha de inicio de la relación de trabajo, (d) Cargo desempeñado, (e)

Salario devengado, (f) Fuero sindical o inamovilidad laboral que invoca, (g) Hechos constitutivos del despido, el traslado o el desmejoramiento que atentan contra la protección del fuero sindical o inamovilidad laboral. Al efecto, el numeral 1 del artículo 425 del citado Decreto, dispone:

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

Una vez presentado este escrito, el Inspector o Inspectora del Trabajo debe examinar la denuncia dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su presentación y la declarará admisible si cumple con los requisitos señalados en el numeral antes citado. El numeral 2 del artículo 425 del Decreto Ley citado, establece: “El Inspector o Inspectora del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior”. Esto quiere decir, que durante ese lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo examinará los extremos de admisibilidad de la respectiva denuncia. Así mismo, el numeral 2 del artículo 425 del citado Decreto, estatuye:

***“Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada, el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.”***

En atención a la norma in comento, se puede afirmar que el Inspector o Inspectora del Trabajo no solo debe verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad antes indicados, sino que además deberá ordenar el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de

percibir, si ajuicio el trabajador o trabajadora denunciante goza de la protección del fuero o inamovilidad laboral y existe la presunción de la relación de trabajo alegada.

En este supuesto, un funcionario o funcionaria del trabajo se trasladará a la empresa, acompañado con trabajador o la trabajadora afectado o afectada por el despido, traslado o desmejora, para notificar de la denuncia y de la orden del Inspector o Inspectora del Trabajo, al patrono, patrona o sus representantes para que proceda al reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir, conforme con lo establecido en el numeral 3 del artículo 425 de Ley citada.

Es a partir de esta notificación, que el patrono o patrona tiene conocimiento del procedimiento administrativo de reenganche y restitución de derechos, de la pretensión del trabajador o trabajadora y de la orden de reenganche o restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Es en este acto, que el patrono, patrona o su representante legal podrá hacer sus alegatos y consideraciones que juzgue oportunas para desvirtuar la pretensión del trabajador o trabajadora denunciante. Al respecto, el numeral 4 del artículo 425 del citado Decreto, establece: “El patrono, patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes”. Así mismo, el numeral in comento, dispone:

La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada. El funcionario o funcionaria del trabajo dejara constancia en acta de todo lo actuado.

En efecto, este procedimiento administrativo participa de la índole de una denuncia y tratándose de una prohibición de no despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo a trabajadores protegidos por fuero sindical o inamovilidad laboral, es

obligación de este funcionario o funcionaria del órgano administrativo del trabajo verificar si tal obligación ha sido o no incumplida. De ahí que, dicho funcionario o funcionaria dará por admitido el despido, traslado o desmejora del trabajador o trabajadora denunciante y sólo debe verificar si procede o no la protección del fuero sindical o inamovilidad laboral. En atención a lo antes expuestos, en este acto pueden darse dos situaciones:

1. Si se comprueba la existencia de la relación de trabajo, el funcionario o funcionaria del trabajo procederá a la ejecución de la orden de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. A tal efecto, los numerales 5 y 6 del artículo 425 ejusdem, establecen respectivamente:

***5. Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.***

***6. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.”***

Considera el autor de la investigación, que la consagración de estos dos numerales por parte del Legislador, fue con el propósito de resolver los problemas que en la práctica se presentaban cuando el patrono o patrona se negaba a dar cumplimiento a la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir; pues, el Inspector o Inspectora del Trabajo bajo la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo derogada, no podía ejecutar su decisión, limitándose a imponer las multas que establece la Ley.

Incluso el Legislador para garantizar la materialización de la providencia administrativa, estableció en el numeral 9 del artículo 425 ejusdem, que los tribunales del trabajo no podrán dar curso a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, si el órgano administrativo del trabajo no certifica el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

2. Si resultare controvertida la existencia de la relación de trabajo, el funcionario o funcionaria del trabajo comunicará a las partes la suspensión de la ejecución de la orden y el inicio de una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles; los tres (3) días primeros son para la promoción y los cinco (5) días siguientes son para la evacuación, según lo previsto en el numeral 7 del artículo in comento. Esas pruebas son aquellas relevantes para la decisión que ha de dictar el Inspector o Inspectora del Trabajo.

Al concluir esta articulación probatoria, el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir, dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes, conforme con lo establecido en el numeral 7 del artículo in comento. Su decisión de evidenciarse la protección por fuero sindical o inamovilidad sindical será la de disponer el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. De no resultar procedente la decisión será desestimatoria.

## **2.5 Procedimiento administrativo sancionador**

El procedimiento sancionador constituye una modalidad particular del procedimiento administrativo; ambos están orientados a la creación de un acto administrativo, con la diferencia, que el procedimiento sancionador tiene la finalidad específica de constatar la comisión de una presunta infracción por parte de un administrado e imponerle la sanción correspondiente en caso afirmativo o declararlo inocente en el caso contrario.

El procedimiento administrativo constituye una garantía de los derechos de los particulares, al mismo tiempo asegura la pronta y eficaz satisfacción del interés general, mediante la adopción de medidas y decisiones necesarias, por los órganos de administración. Por ello, dicho procedimiento sirve como protección jurídica para el particular. Sobre este respecto, Carocca (2002: 49), considera que el procedimiento administrativo: "...cumple una función de garantía, al proteger tanto al interés público como al particular frente a la ilegitimidad o inconveniencia del obrar de la administración pública, siendo sus principios susceptibles de protección judicial".

De allí, que el procedimiento administrativo debe ser concebido como un mecanismo que tiende a garantizar, el actuar eficiente de la administración, y la seguridad jurídica de los administrados cuyos derechos e intereses puedan verse afectados como consecuencia de la actividad de esa administración. En este sentido, el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia, porque el mismo garantiza el derecho fundamental a la defensa jurídica como pretensor u obligado, porque lo que caracteriza un proceso jurisdiccional es la posibilidad de participación efectiva de los sujetos que se habrán de ver afectados por la decisión que le vendrá pone término a la defensa. Ahora bien, partiendo de la idea de que el procedimiento administrativo es una garantía jurídica, este planteamiento adquiere una mayor significación en los procedimientos administrativos cuyo objeto es la constatación de una infracción a una norma. En este sentido, De Grazia (2001: 3), considera que el procedimiento administrativo sancionatorio:

*“Tiende, fundamentalmente, a cumplir dos objetivos. En primer lugar, constituye un mecanismo de corrección de la actividad administrativa, desde que permite al órgano con potestad sancionadora comprobar fehacientemente si se ha cometido algún ilícito; en segundo término, es el medio que asegura al presunto infractor, ejercer su derecho a la defensa, alegando y probando lo que le resulte favorable y controlando, a la par, la actuación inquisitiva de la Administración.”*

Se observa, que la garantía para las personas frente a la aplicación de una sanción administrativa, no sería suficiente si no existiera un procedimiento administrativo sancionador, pues, la sanción administrativa se impone a través de un procedimiento administrativo sancionatorio que garantice que la administración pública compruebe fehacientemente si se ha cometido algún ilícito; y permita al presunto infractor ejercer su derecho a la defensa.

## **2.6 Reseña de los referentes jurisprudenciales**

Al respecto resulta importante precisar que al igual que sus antecesoras, en materia de recursos de nulidad la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), no atribuyó competencia de manera expresa a los órganos judiciales de la jurisdicción laboral. Por ello, en el marco de la competencia, hay que destacar que de acuerdo con el Principio Constitucional de la Legalidad que rige todo el actuar público, la competencia de los órganos del Estado, viene determinada por una norma jurídica que de manera formal la atribuya. Las sentencias de la Sala Constitucional y de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia; se precisaron los criterios legales y jurisprudenciales que regularon, en cada oportunidad y de manera diferente, el procedimiento de ejecución de las decisiones dictadas por las Inspectorías del Trabajo. En este contexto, se describen tres referentes jurisprudenciales:

- 1) Sentencia dictada por la Sala Político Administrativa de la antes Corte Suprema de Justicia, de fecha 13 de febrero de 1992, Caso: Corporación Bamundi, C.A., en la cual resolvió el vacío legal que en materia de recursos de nulidad se planteaba en la Ley del Trabajo vigente para la fecha.
- 2) Sentencia N° 1318 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 2 de agosto de 2001 en el Expediente N° 01- 0213, Caso: Nicolás José Alcalá Ruiz, en la cual, se abandonó el criterio sostenido en la sentencia Corporación Bamundi C.A., y se adoptó un nuevo criterio, ordenando a los

Juzgados Laborales, declinar en los órganos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa el conocimiento y decisión de los recursos de nulidad interpuestos contra las Providencias Administrativas, dictadas por las Inspectorías del Trabajo.

- 3) Sentencia N° 2862 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 20 de noviembre de 2002, en el Expediente N° 02-2241, Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, en la cual se precisó la competencia de los Tribunales Contencioso Administrativos para resolver los conflictos surgidos con motivo de la ejecución de este tipo de Providencias que han quedado firmes en sede administrativa así como para el conocimiento de las acciones de amparo relacionadas con esta materia.

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

Ante el vacío legal arriba referido, desde 1992 y hasta el 2001, los órganos de la jurisdicción laboral venezolana conocían de los juicios de nulidad de las resoluciones emanadas de los órganos administrativos del trabajo, siguiendo el criterio sostenido en decisión dictada por la Sala Político Administrativa de la hoy extinta Corte Suprema de Justicia, en fecha 13 de febrero de 1992, en el juicio conocido como caso: Corporación Bamundi, C.A.; por lo que, durante nueve años esta competencia contencioso administrativa fue asignada a la jurisdicción laboral.

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

En la Sentencia N° 1318 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 2 de agosto de 2001 en el Expediente N° 01-0213, Caso: Nicolás José Alcalá Ruiz, el máximo tribunal sostuvo que la ausencia legal de norma adjetiva expresa no autorizaba a interpretar que la jurisdicción laboral es la competente para

conocer de los juicios de nulidad, con base en lo dispuesto en los artículos 5 y 655 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997), sino que lo razonable era establecer que:

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

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

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

Estableció de esta manera la Sala Constitucional en el año 2001, con carácter vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, que correspondía a la jurisdicción contencioso administrativa la competencia para el conocimiento de los juicios de nulidad, a través del recurso contencioso administrativo de nulidad contra los actos administrativos dictados por las Inspectorías del Trabajo.

Adicionalmente, la Sala Constitucional en el fallo en comentario, afirmó la competencia de los tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa para resolver los conflictos con motivo de la ejecución de este tipo de Providencias que han quedado firmes en sede administrativa y para el conocimiento de las acciones de amparo relacionadas con esta materia.

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

Por otra parte, se sostuvo que no podría atribuirse la competencia a los Tribunales Laborales, pues ésta no sólo no se les otorgó de manera expresa por norma legal alguna, sino que la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa en tal supuesto derivaba directa y expresamente del texto constitucional, en su artículo 259 que consagra:

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

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

Asimismo y de acuerdo con el criterio material, toda pretensión procesal cuyo fundamento fuese una actuación realizada en ejercicio de función administrativa, con

independencia de la naturaleza del órgano autor, era competencia de los tribunales contenciosos administrativos.

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

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

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

En la Sentencia N° 2862 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, el 20 de noviembre de 2002, en el Expediente N° 02- 2241, Caso: Ricardo Baroni Uzcátegui, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia resolvió una solicitud de revisión extraordinaria de la decisión que pronunció un Juzgado Superior en lo Civil, Mercantil, del Tránsito, del Trabajo y de Menores. La solicitud elevada a conocimiento de la Sala Constitucional, tuvo como propósito determinar la competencia o no de la autoridad judicial para conocer de los amparos, ante la contumacia o resistencia de los patronos de acatar las órdenes de reenganche, de las

Providencias Administrativas dictadas por los Inspectores del Trabajo, siendo éste el punto central a resolver.

De acuerdo al contenido de la sentencia en análisis, una vez determinada su competencia, la Sala Constitucional para evitar mayores confusiones en lo relativo a la aptitud de los órganos contencioso administrativos para el conocimiento de las pretensiones que se esgrimieron frente a las actuaciones de las Inspectorías del Trabajo, consideró necesario precisar lo siguiente:

1. Las Inspectorías del Trabajo son órganos administrativos nacionales, luego, el conocimiento de las pretensiones de nulidad de sus actos administrativos y, en general, de cualquier otra pretensión fundada en Derecho Administrativo corresponde, a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.
2. Las Inspectorías del Trabajo constituyen un ejemplo típico de aquellos órganos que están sometidos al control jurisdiccional de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo a tenor de la competencia residual que le confiere el artículo 185, cardinal 3, de la hoy derogada Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia (1976), vigente para la fecha, por tratarse de autoridades nacionales distintas a las señaladas en los cardinales 9 al 12 del artículo 42 *eiusdem*.

En el mismo orden, en cuanto a las acciones de amparo, destacó la Sentencia N° 2862 en comentario, que constituía un asunto distinto lo que sucedía en relación con las pretensiones derivadas del Amparo Constitucional que se planteaba contra las actuaciones de las Inspectorías del Trabajo. Por lo que argumentó que en esos casos, no se trataba de pretensiones propias del orden contencioso administrativo, sino de la especial tutela de amparo que corresponde a la jurisdicción constitucional y de allí que las reglas atributivas y distributivas de competencia puedan ser distintas. Con fundamento en las consideraciones anteriores y en ejercicio de la facultad de máximo intérprete del texto constitucional, la Sala Constitucional dejó sentado, con carácter

vinculante para las otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia y demás tribunales de la República, el siguiente criterio:

- 1) La jurisdicción contencioso-administrativa es competente para el conocimiento de las pretensiones de nulidad de los actos administrativos dictados por las Inspectorías del Trabajo, así como cualquier otra pretensión (distinta a la pretensión de amparo constitucional) que se fundamentare en las actuaciones u omisiones de dichos órganos.
- 2) De los tribunales que conformaban esa jurisdicción, el conocimiento de las pretensiones antes especificadas correspondía, en primera instancia, a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo y en segunda instancia, cuando fuese procedente, a la Sala Político- Administrativa del Supremo Tribunal.
- 3) De las demandas de Amparo Constitucional autónomo que se intentaran contra los actos, actuaciones u omisiones de las Inspectorías del Trabajo, conocían los Juzgados Superiores en lo Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial correspondiente al lugar donde se produjo la supuesta lesión al derecho constitucional, y en segunda instancia, la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.
- 4) A falta de los primeros en la localidad donde se hubiere producido el hecho lesivo, conocían, con fundamento y de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales (1988), los Tribunales de Primera Instancia en lo Civil, si hubiere, o de Municipio en la localidad, a falta de ellos.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia Sentencia N° 955, dictada el 23 de septiembre de 2010 en el caso: Bernardo Santeliz Torres y otros, Expediente N° 10-0612, la cual fue publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.608, de fecha 03 de febrero de 2011, y en ella estableció su criterio definitivo, con carácter vinculante para todas las Salas del máximo tribunal y para los tribunales de la República.

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

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

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

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

**hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.  
(Sentencia N° 955)**

## **2.7 Jurisprudencia**

**SC/TSJ N° 258 de fecha 5 de Abril de 2013 (Revisión constitucional de sentencia emitida del Juzgado 1° Superior del Trabajo de Caracas, de fecha 5.10.2012, solicitada por EL PAÍS TELEVISIÓN, C.A.):**

### **Cumplimiento del Reenganche es Condición Previa para su Nulidad.**

La Sala Constitucional determinó la constitucionalidad del requisito de reenganchar a los trabajadores despedidos para poder ejercer la nulidad contra la providencia administrativa que lo ordena, sosteniendo que tal exigencia no es un obstáculo al acceso a la justicia, sino una condición previa que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) exige. En este caso la Sala apreció que el juzgado de primera instancia si bien admitió el recurso de nulidad de la providencia administrativa que ordenó el reenganche, decidió **no tramitarlo**

*“(...) hasta tanto la autoridad administrativa certificara el cumplimiento del acto administrativo recurrido (orden de reenganche y pago de salarios caídos)”*

En virtud de lo anterior, la Sala Constitucional sostuvo que el juzgado superior *“...emitió pronunciamiento apegado al ordenamiento jurídico vigente que, en el artículo 425.9 de la LOTTT...”*, **no permite tramitar las nulidades** contra las órdenes de reenganche hasta que no se consigne la **certificación de la Inspectoría del Trabajo que conste el cumplimiento efectivo del reenganche**. Por lo tanto, concluyó que la mencionada disposición de la LOTTT

*“(...) no impide en modo alguno el derecho de acceso a la justicia que tiene el empleador de ejercer el recurso contencioso administrativo de nulidad contra la providencia administrativa que ordene el reenganche (...); lo que impone es una condición previa necesaria*

***para el ejercicio del recurso contencioso de nulidad, (...); de modo que el legislador favoreció el derecho al trabajo y al salario de aquellos trabajadores que cuenten con una orden de reenganche a su favor, (...),” Mientras dure el proceso de nulidad de la providencia administrativa impugnada por el patrono, garantizándole así la estabilidad laboral (...).”***

Sentencia N° 1063 de fecha 5 de agosto de 2014, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (SC/TSJ), ponencia del Magistrado Juan José Mendoza Jover, declaró inadmisibile el recurso contencioso administrativo de nulidad interpuesto por la Alcaldía del Municipio Autónomo Acevedo del Estado Miranda, contra el acto administrativo contenido en la Providencia Administrativa n.° 010-2011, del 14 de enero de 2011, dictada por la Inspectoría del Trabajo “José Rafael Núñez Tenorio”, con sede en Guatire del Estado Miranda, estableció que el numeral 9, del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), referente a la certificación que debe otorgar la autoridad administrativa sobre el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche, constituye una condición para el trámite de los recursos contenciosos administrativos de nulidad de las providencias administrativas y no para su admisión. En este sentido, la SC/TSJ señaló que:

***“(...)el objetivo del legislador al señalar que en caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida, es el de salvaguardar el derecho al trabajo, al salario y a la estabilidad del trabajador que cuenten con una orden de reenganche a su favor, como factor esencial del derecho social, durante la tramitación del procedimiento de nulidad de la providencia administrativa impugnada por el patrono, hasta tanto se produzca una sentencia definitivamente firme; sin embargo, no puede considerarse que la referida disposición establezca una causal de inadmisibilidad para la interposición de la demanda, por cuanto la certificación del cumplimiento efectivo de la orden de reenganche no depende del patrono sino de la autoridad administrativa, a la cual no se le ha impuesto un tiempo para otorgarla o como sucede en el presente caso,***

***en el cual el incumplimiento del reenganche es atribuible al trabajador y no al patrono.”***

Por esa razón, afirma la SC/TSJ que:

***“(..) en un Estado Social de Derecho y de Justicia como el previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, no pueden salvaguardarse derechos de unos y condicionar otros, en virtud de supeditar la admisibilidad de la demanda de nulidad de una providencia administrativa por una causa no establecida en la Ley, ya que se vulnera el derecho de acceso a la justicia, y de tutela judicial efectiva, más aun cuando la interposición de la pretensión ya se encuentra limitada por un lapso de caducidad, razón por lo que esta Sala encuentra que lo ajustado a derecho es que la condición consagrada en el numeral 9, del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, debe ser aplicada para el trámite de la demanda de nulidad y no para su admisión, para de esta manera garantizar la tutela judicial efectiva y el principio pro actione, sin trastocar el espíritu de la norma, el cual, como anteriormente se señaló, no es otro que la protección de los derechos a la estabilidad del trabajador, toda vez que, si bien es el débil jurídico en este proceso, dicha protección no puede convertirse en la limitación del derecho a la justicia del patrono.***

***Dicha suspensión se mantendrá hasta que el Tribunal Laboral que esté conociendo de la causa, una vez admitida, requiera la certificación con la Inspectoría del Trabajo respecto al cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida por parte del patrono, de conformidad con el artículo 39 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y teniendo en consideración que dicha suspensión no debe exceder del lapso de caducidad establecido en el artículo 41 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.”***

## **2.8 Audiencia preliminar**

La audiencia preliminar, que en realidad debió llamarse fase preliminar es una etapa muy compleja del proceso porque en ella pueden concurrir manifestaciones procesales de distintas naturaleza tales como: la depuración del proceso (a través del

Despacho saneador o a través del control de los presupuestos procesales), el ejercicio de la potestad cautelar del juez (medidas cautelares), la utilización obligatoria de medios de composición del litigio (conciliación y/o mediación), y la aportación probatoria (promoción de pruebas).

La audiencia preliminar es la primera fase del proceso que se inicia ante el juez de sustanciación, mediación y ejecución quien ab initio ya ha verificado un primer despacho saneador al ser introducido el libelo de la demanda (si fuere el caso), si este cumple con los requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico adjetivo laboral, y de estar lleno los extremos de Ley, el juez tiene que pronunciarse sobre la admisión de la demanda, pero si detecta errores e imprecisiones en el libelo, por no cumplir con los parámetros establecidos en el artículo 123 de la LOPT<sup>7</sup>, debe decretar el saneamiento del mismo, a través del primer despacho saneador y ordenar al actor que lo corrija.

Una vez corregido el mismo y notificada ya la parte demandada, se inicia la audiencia preliminar, la cual se realiza en varias sesiones que en su conjunto no podrán exceder más de cuatro meses, donde las partes en su instalación están obligadas a promover sus pruebas, y el juez tendrá oportunidad de estudiar el expediente, sobretodo abrir la posibilidad de la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación y/o mediación; y solo si no es posible que se logre un acuerdo voluntario descomposición se entiende agotada la fase preliminar, entonces el juez deberá realizar la depuración de los vicios que pudiera seguir teniendo el expediente, a través del segundo despacho saneador.

No es objeto de este trabajo analizar en detalle las circunstancias particulares en esta fase del proceso<sup>10</sup>, más si el papel del juez, quien en el ejercicio de sus funciones y con el fin de lograr la resolución del litigio, puede proponer soluciones directas, adelantar opinión, plantear opciones, por cuanto al no decidir puede claramente señalar a las partes sus posibilidades frente a sus pretensiones, lo cual le da más

libertad para inducirlos a un acuerdo, que es en sí, una de las principales finalidades de la audiencia preliminar; puede también declarar la improcedencia in limine litis, en fin ejercer cualquier actividad que ayude o contribuya a la posibilidad de lograr una mediación o conciliación entre las partes producto del conflicto judicial, con lo cual se puede lograr un proceso rápido y efectivo.

A partir de la consumación de la audiencia preliminar, es cuando comienza a correr el lapso de cinco (5) días hábiles para que se efectúe la Contestación de la Demanda.

La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual, el demandado se defiende de las alegaciones realizadas por el actor, en esta oportunidad la parte demandada puede alegar todo cuanto le favorezca, es por ello que, la contestación tiene para el demandado la misma importancia que la demanda para el actor, en virtud, que fija el alcance de sus pretensiones; la contestación implica el ejercicio de una acción, que persigue como la demanda la tutela del órgano jurisdiccional. Con la contestación de la demanda queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales debe versar la prueba, la audiencia de juicio y sobre los cuales deberá recaer la sentencia.

Dicho lapso para la contestación de la demanda, entendemos que corre paralelo a la incorporación de las pruebas por el juez de sustanciación, mediación y ejecución al expediente (Art. 74 LOPT). Una vez transcurrido ese tiempo, el expediente debe ser remitido al juez de juicio, que es cuando se inicia la segunda fase de la Primera Instancia, en otro tribunal y con un juez distinto al que conoció la primera fase de la instancia en la audiencia preliminar, es decir, comienza la etapa de audiencia de juicio.

## 2.9 El juez y la buena fe procesal

La gestión del juez para la consecución del debido proceso con todas las facultades y garantías referidas ejecutadas dentro del marco de la legalidad, consigue como obstáculo, en algunos casos, la mala praxis jurídica, concebida ésta como el abuso que pueden cometer las partes cuando utilizan el proceso o fases del mismo, no para el logro del objeto para el cual fue previsto, sino con fines distintos a la *ratio legis*. Contra esta práctica indeseable el sistema judicial laboral venezolano establece en cabeza del juez la obligación de velar porque prive la buena fe en el proceso, para ello podrá sancionar, de oficio o a petición de parte, cualquier falta que atente contra la probidad y lealtad en el mismo.

Son tan amplias sus facultades en esta materia que la sola inferencia de la posible comisión de una falta en este sentido, le permite iniciar el procedimiento sancionatorio y/u oficiar a los órganos competentes si fuere el caso para establecer las respectivas responsabilidades. Incluso el Juez podrá extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros conforme lo prevé el artículo 48 LOPT.

En este sentido, el juez laboral podrá, motivadamente, imponer a las partes, sus apoderados o los terceros de acuerdo a nuestra ley adjetiva, multas equivalentes a diez unidades tributarias (10 U.T.), como mínimo y de sesenta unidades tributarias (60 U.T.), como máximo, dependiendo de la gravedad de la falta y si la parte o las partes, sus apoderados o los terceros no pagaren la multa en el lapso establecido, sufrirán un arresto domiciliario de hasta ocho (8) días a criterio del juez; el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente, más, es importante destacar que contra la decisión judicial que imponga las sanciones referidas no se admitirá recurso alguno.

## **2.10 Tutela judicial efectiva y decisiones extintivas del proceso distintas de las Sentencia y de la conciliación**

Desde la promulgación de la constitución en 1999, el modelo de Estado cambió en Venezuela, pasando a ser, además de Democrático y Social de Derecho, de Justicia ; y ello, en consideración de algunos doctrinarios nacionales significa que “... *el Estado de Justicia al que nos referimos, y al que hace referencia nuestro texto constitucional no comprende una justicia inmaterial, meramente objetiva y abstracta, ni tampoco ideal, sino aquella posible y realizable bajo la premisa de los derechos de la persona como valor supremo del ordenamiento jurídico, una verdadera justicia material; aspecto que obliga a las instituciones democráticas y a sus funcionarios, no sólo a respetar efectivamente tales derechos, sino a procurar y concretar en términos materiales la referida justicia, orientando todas y cada una de sus actividades en función de ella*”.

La tutela judicial efectiva, es el derecho de los ciudadanos a exigir al Estado, a través del ejercicio de la función jurisdiccional, que sus intereses subjetivos legítimos sean tutelados eficazmente conforme las formas y dispositivos procesales que contempla el ordenamiento jurídico, y esto incluye entre otros aspectos, la libertad de acceso a la justicia, a obtener con prontitud una eficaz protección judicial, a ser oído, a obtener un fallo derivado de un debido proceso, en fin, un proceso judicial expedito que resuelva las controversias de los particulares, integrándose a él también el derecho a recurrir de la sentencia (doble instancia por apelación); y a la garantía del cumplimiento del fallo (tutela cautelar).

En esta ilación de ideas, la Sala Constitucional de nuestro Tribunal Supremo de Justicia, ha manifestado que: “El derecho a la tutela judicial efectiva, de amplísimo contenido, comprende el derecho a ser oído por los órganos de administración de justicia establecidos por el Estado, es decir, no sólo el derecho de acceso sino también

el derecho a que, cumplidos los requisitos establecidos en las leyes adjetivas, los órganos judiciales conozcan el fondo de las pretensiones de los particulares y, mediante una decisión dictada en derecho, determinen el contenido y la extensión del derecho deducido, de allí que la vigente Constitución señale que no se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales y que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia (artículo 257). En un estado social de derecho y de justicia (artículo 2 de la vigente Constitución), donde se garantizará una justicia expedita, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles (artículo 26 *eiusdem*), la interpretación de las instituciones procesales debe ser amplia, tratando que si bien el proceso sea una garantía para que las partes puedan ejercer su derecho de defensa, no por ello se convierta en una traba que impida lograr las garantías que el artículo 26 constitucional instaaura.

La conjugación de artículos como el 2, 26 y 257 de la Constitución de 1999, obliga al Juez a interpretar las instituciones procesales al servicio de un proceso cuya meta es la resolución del conflicto de fondo, de manera imparcial, idónea, transparente, independiente, expedita y sin formalismos o reposiciones inútiles”.

No hay dudas que el proceso laboral venezolano, impregnado de todos los principios comentados y con una estructura que asegura la celeridad, fue elaborado pensando en la obtención de una real tutela judicial, y aun cuando en sus inicios la implementación de algunas instituciones de este proceso han parecido excesivamente restrictivas, formalistas y/o desmedidamente sancionatorias<sup>48</sup>, actualmente, luego de su experiencia práctica, han sido atenuadas por la jurisprudencia, por tanto podemos decir que el proceso laboral, como toda institución legal perfectible al fin, va en camino de cumplir sus expectativas si se efectúan ciertas reformas puntuales, surgidas la mayoría de la práctica del seno judicial. Pese a lo anterior, se hace necesario destacar un elemento recientemente incorporado por la ya comentada Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT), que en criterio de

muchos, atenta o limita gravemente la tutela judicial efectiva, como lo es la posibilidad de acceso a los órganos jurisdiccionales, entendida ésta como la posibilidad que tiene cualquier ciudadano de acceder libremente a los órganos de administración de justicia en defensa de sus derechos e intereses, sin mayores limitaciones y/o impedimentos, y en atención a los mecanismos previstos en la ley.

Por lo tanto, existe en la LOTTT, cuatro (4) disposiciones que impiden recurrir en sede jurisdiccional si la administración pública, en cabeza del Inspector del Trabajo, no certifica que se cumplió con una orden o providencia emitida por éste, o se consignó fianza en el caso de las multas; ello limita la garantía que tienen los justiciables de acudir libremente a la jurisdicción a ejercer los recursos procesales previstos en nuestro ordenamiento jurídico, cuando sientan que la propia administración ha violentado sus derechos, y además la misma les impida, la posibilidad de recurrir.

Ya la jurisprudencia (Vid. Sentencia SPA-CSJ 04-03-1999)<sup>50</sup> había vetado tiempo atrás el *solvet et repete* como inconstitucional, es decir, la obligación de pagar la multa o afianzarla previamente para poder recurrir de ella vía jurisdiccional. La coerción que requiere toda ley para su cumplimiento, no puede atentar contra derechos y/o principios fundamentales del proceso pues iría en contra la *igualdad* de las partes, visto desde dos puntos de vista, i) coloca al presunto infractor en una evidente desigualdad frente a la Administración y ii) genera una discriminación entre los distintos afectados, basada en su capacidad económica, por cuanto los únicos que podrían recurrir serían las personas con condiciones financieras aceptables, personas que tienen dinero para así poder pagar por adelantado el derecho a ser oídos en un recurso administrativo o jurisdiccional que tenga como finalidad verificar la legalidad de la sanción.

Se requiere un estudio más completo para poder desarrollar este particular, sin embargo, por su importancia debe destacarse, ya que son normas que limitan el acceso a la justicia y seguramente serán profundamente debatidas en los foros jurídicos de nuestro país.

### 2.11 Términos Básicos

- ❖ Derecho a la Defensa: “Consiste en la posibilidad jurídica y material de ejercer la defensa de los derechos e intereses de la persona, en juicio y ante las autoridades, de manera que se asegure la realización efectiva de los principios de igualdad de las partes y de contradicción”. Cruz Barney Oscar (2014), el Código Nacional de Procedimientos Penales y la Defensa a la Defensa. Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8856/10907>.
- ❖ Debido Proceso: “Es un principio legal por el cual el Estado debe respetar todos los derechos legales que posee una personal según la Ley. El debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez”. (2015) Debido Proceso Legal, [enciclopedia jurídica. https://es.wikipedia.org/wiki/Debido\\_proceso#cite\\_note-1](https://es.wikipedia.org/wiki/Debido_proceso#cite_note-1)
- ❖ Ejecución de Reenganche: Acto administrativo que “imponen deberes positivos o negativos, cuyo cumplimiento puede no ser voluntariamente aceptado por el obligado y presupone que el acto sea ejecutivo” (Araujo Juárez, 2007), en consecuencia, restituye una situación jurídica infringida cuando un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral es despedido, trasladado o desmejorado.

- ❖ Fuerza Pública: “La potestad del Estado para exigir el cumplimiento de sus determinaciones fundadas en una Ley aún en contra de la voluntad del gobernado, mismas que van encaminadas a crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas de manera unilateral”. (2002), semanario judicial de la federación y su gaceta. Tomo XVI. México. Página 1360.
- ❖ Capacidades: Son condiciones cognitivas, afectivas y psicomotrices fundamentales para aprender y denotar la dedicación a una tarea. Constituye el desarrollo de las aptitudes.
- ❖ Empleabilidad: Es la posibilidad para conseguir un nuevo empleo. Las personas son más o menos empleables, tienen una empleabilidad alta o baja y ésta podrá medirse en meses u otra unidad de tiempo.
- ❖ Estabilidad Laboral: Conocimiento y certeza que tiene el trabajador de que se desenvuelve en un ambiente de trabajo que le permitirá alcanzar sus metas y no ser removido de su puesto de trabajo, ya que considera que cuenta con seguridad en su ejercicio profesional.
- ❖ Estabilidad: es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.
- ❖ Flexibilización Laboral: Es la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo con la finalidad de ajustar al factor trabajo a las nuevas exigencias del factor de producción.
- ❖ Gestión: El termino implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto.

- ❖ Horario de Trabajo: corresponde a la hora de entrada y salida que debe cumplir todo trabajador y/o trabajadora y son fijadas por el patrono.
- ❖ Inamovilidad Laboral: Vista como el derecho laboral que tienen los empleados a no ser removidos de sus puestos de trabajo sino por las causas y procedimientos legalmente establecidos con esta finalidad.
- ❖ Jornada de Trabajo: tiempo por el cual el trabajador y/o trabajadora está sometida a una actividad laboral determinada.
- ❖ Patrono o Patrona: toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.
- ❖ Patrono: Actor laboral entendido como el que contrata el servicio de los trabajadores a los fines de brindarles una remuneración. También es visto como el representante principal y directo de la Entidad de Trabajo.
- ❖ Sindicato: Visto como la representación de la masa trabajadora que se encuentra formada por miembros asalariados que van en busca de la defensa de todos los que se encuentren asociados en su partido, ideología o plancha sindical o que, en términos generales, sean parte de la empresa y no representen al patrono.
- ❖ Trabajo: Entendido como aquella actividad realizada por el hombre, con la meta de recibir algo a cambio, es decir, una remuneración; así tanto el que contrata al trabajador para determinada tarea, como el trabajador mismo, se benefician mutuamente. El trabajador presta un servicio y cambio de esto recibe un salario que en teoría, es justo y adecuado al servicio prestado.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El marco metodológico, abarca todo el proceso desde el inicio de la investigación hasta su culminación, desarrollando distintos métodos que permiten establecer el “cómo” es realizada la tarea de investigación y cual(es) es (son) las posibles soluciones al problema planteado. Lo explica Arias (2012:16) como un “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas”. De acuerdo al problema jurídico planteado referido a demostrar la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche y en función de los objetivos planteados se determinó el tipo de investigación en la modalidad jurídica dogmática dentro del enfoque analítico documental.

#### **3.1 Tipo y nivel de investigación**

La investigación a realizar, se enmarca en una investigación documental que consiste en la comparación de distintas fuentes de información o la aplicación de un conjunto de fundamentos teóricos analizando la incidencia del acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche como vulneración del derecho a la defensa previsto en la CRBV, usando fuentes impresas y electrónicas. La presente investigación se desarrolló, bajo la modalidad de investigación documental, definida por Sánchez, N (2007) como: Aquella investigación que se apoya en la recopilación de antecedentes cuyas fuentes de consulta suelen ser, fonográficas, iconográficas, etc. Se trata del estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento con el apoyo, principalmente de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones,

conclusiones, recomendaciones. (p.54) De igual manera Arias, F, (2006) define a la investigación documental como:

***“Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (p.27)”***

De esta manera, el análisis de la posición jurídica del patrono o patrona en la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche previsto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, conllevó a una recopilación y análisis riguroso documental normativo, jurisprudencial y doctrinario, acerca de lo que estos documentos plantean como enfoques, modelos e identificación de avances significativos en la comprensión del problema jurídico abordado.

El estudio tuvo un carácter jurídico dogmático, porque el autor de la investigación pretendió efectuar un estudio sistemático de la normativa que regula la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche, mediante la revisión la normativa adjetiva que obligan que determinados conceptos sean objeto de un nuevo planteamiento jurídico procesal. En tal sentido, Witker (1997), define la investigación dogmática jurídica como aquella que concibe el problema jurídico:

***“(…) desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real que se relacione con la institución, norma jurídica o estructural legal en cuestión. En síntesis, la dogmática jurídica se inscribe en el ámbito del pensamiento que ubica al derecho como una ciencia o técnica formal y, por tanto, como una variable independiente de la sociedad dotada de autosuficiencia técnica y metodológica. De tal manera que la dogmática investiga lo que lo hombres dicen que hacen con el derecho. Por lo tanto, la finalidad de***

*este tipo de investigación es estudiar las estructuras del derecho (p` 59).”*

El nivel de investigación será la monográfica, estudiando un problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza siendo este método original porque se inclina en enfoques, criterios, reflexiones, conclusiones y recomendaciones.

Asimismo, se planteó un estudio analítico porque el autor buscó realizar un análisis de las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche y la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche, previsto en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras a fin de comprender los elementos que componen esta institución procesal. Al efecto, el Manual para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo Final de Investigación de Programas de los Programas de Postgrado UBA (2012: 60), expresa que los estudios analíticos: “...son aquellos que tratan de entender las situaciones en términos de sus componentes. Intentan descubrir los elementos que conforman cada totalidad y las interconexiones que explican su integración. Esta investigación implica la síntesis posterior de lo analizado”.

De esta manera, la investigación analítica permitió desglosar cada elemento del cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche como fenómeno jurídico, detectando sus características fundamentales, con el propósito de identificar aquellos aspectos que se deben tomar en consideración para su comprensión.

### 3.2 Sistematización

- ¿Cuáles son las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche?
- ¿Cuál es la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV?
- ¿Cómo la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo?

### 3.3 Operacionalización de las preguntas

#### 3.3.1 Formulación del problema

El acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho a la defensa prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Sistematización	Operacionalización
¿Cuáles son las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche?	¿Qué se entiende por reenganche?  ¿Cuáles son las Características del reenganche?  ¿Cuáles son las consecuencias al negarse a cumplir una Providencia Administrativa de Reenganche?
¿Cuál es la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV?	¿Cuál es la naturaleza jurídica de la presunción de inocencia?  ¿Cuáles son los motivos de su actual falta de eficacia?  ¿Qué se entiende por debido proceso?

	¿Cómo se encuentra afectado el debido proceso en la ejecución de labores por parte de la Inspectoría del Trabajo?
¿Cómo la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo?	¿Cómo incide la nueva LOTTT respecto al dolo?  ¿Cuáles son los daños patrimoniales que afectan a la Entidad de Trabajo?

Elaborado por: Chacón J 2019

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica que fue empleada para la recolección de información, fue la revisión documental. En este sentido, Balestrini, M (2006: 67), considera que es una técnica: “...en la cual se recurre a la información escrita, ya sea bajo la forma de datos que pueden haber sido producto de mediaciones hechas por otros, como textos que en sí mismos constituyen los eventos del estudio”.

Mediante la utilización de esta técnica se obtuvo la información documental necesaria para el desarrollo del estudio, porque permitió al investigador detectar, obtener y consultar la bibliografía relacionada con: Explicar las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche. Argumentar la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV. Argumentar como la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo, a fin de extraer, recopilar y analizar la información relevante.

De esta manera, esta técnica se utilizó para la recopilación de los datos que se encontraron en los materiales bibliográficos y electrónicos que fueron consultados sobre la problemática planteada, permitiendo obtener la mayor cantidad de

información en lo que respecta la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche.

El instrumento a utilizar es la Matriz de Análisis de Contenido Cualitativo centrado en aspectos descriptivos, indispensable para generar teorías o hipótesis, estudiando los objetivos de forma sistemática y objetiva; esta metodología se ubica en el ámbito de lo descriptivo, pretendiendo descubrir los componentes básicos de un fenómeno determinado extrayéndolos de un contenido dado.

El análisis e interpretación de la información se realizó tomando en cuenta la pregunta fundamental de esta investigación, aspecto central de la demostración, para la resolución de los objetivos planteados. La técnica de análisis permite examinar documentos, destacando de forma relevante los elementos más resaltantes del mismo. Al efecto, Arias (2012: 77), sostiene: "...análisis documental, consiste en describir en forma exhaustiva los elementos de un documento". Por tanto, la información colectada se sometió a un análisis interno y externo, para precisar la autenticidad y el segundo se referirá al estudio de contenido.

En aras de responder y desarrollar el proyecto objeto de estudio, se desarrollará técnicas de presentación, análisis resumido, crítico y revisión documental del derecho del trabajo, Así como doctrina, jurisprudencia con observaciones críticas referentes al tema objeto de investigación. La información resultante del análisis realizado fue interpretada con base en los conocimientos que fundamenta la investigación, se contrastó la normativa legal que consagra el acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho a la defensa prevista en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela., con la norma fundamental que consagra el derecho al debido proceso y a la defensa, con el propósito de dar respuesta a los objetivos planteados y solución al problema plantado.

### 3.4.1 Unidad de análisis

Según Hurtado y Toro (1999) las unidades de análisis son las realidades o elementos de los cuales se obtiene información, por lo cual la presente investigación enfocará su estudio, en el análisis de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (p. 78)

Universo		
Unidad de análisis	Categoría de análisis	Fuente

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho a la defensa previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela		
Unidades de Análisis	Categorías	Fuentes
¿Cuáles son las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche?	¿Qué se entiende por reenganche? ¿Cuáles son las Características del reenganche? ¿Cuáles son las consecuencias al negarse a cumplir una Providencia Administrativa de Reenganche?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doctrina</li> <li>• LOTT</li> <li>• Documentos de Internet</li> <li>• Documentos digitalizados</li> <li>• Jurisprudencia</li> </ul>
¿Cuál es la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso	¿Cuál es la naturaleza jurídica de la presunción de inocencia?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doctrina</li> <li>• LOTT</li> <li>• Documentos de Internet</li> <li>• Documentos</li> </ul>

<p>previsto en el artículo 49 de la CRBV?</p>	<p>¿Cuáles son los motivos de su actual falta de eficacia?</p> <p>¿Qué se entiende por debido proceso?</p> <p>¿Cómo se encuentra afectado el debido proceso en la ejecución de labores por parte de la Inspectoría del Trabajo?</p>	<p>digitalizados</p>
<p>¿Cómo la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo?</p>	<p>¿Cómo incide la nueva LOTTT respecto al dolo?</p> <p>¿Cuáles son los daños patrimoniales que afectan a la Entidad de Trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis resumido y crítico</li> <li>• Documentos de Internet</li> <li>• Documento digital</li> </ul>

Elaborado por: Chacón J 2019

## **CAPÍTULO IV**

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

La presente investigación titulada: El acatamiento de una Providencia Administrativa Laboral de Reenganche vulnera el derecho a la defensa previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, plantea como primer análisis e interpretación de la información cuáles son las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche.

#### **4.1 las consecuencias que debe afrontar una entidad de trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una providencia administrativa de reenganche**

El Poder Ejecutivo Nacional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 numeral 9 de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las materias que se delegan, en Consejo de Ministros, dicto el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012); estableciendo en este texto legal el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos, cuya configuración normativa no establece un acto de audiencia previa que permita al patrono o patrona presunto infractor tener conocimiento del inicio del mismo, de la denuncia formulada por un presunto trabajador o trabajadora, así como de presentar alegatos y pruebas en su defensa. Se trata de un proceso breve, prevé una fase sumaria que inicia con la formulación de la denuncia del presunto trabajador o trabajadora, en la cual el Inspector o Inspectora del Trabajo si considera demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral y la existencia de la presunción de la relación de trabajo alegada, ordenará el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida.

Esta fase del procedimiento se realiza con total prescindencia del patrono o patrona denunciada; este último no tiene conocimiento alguno del procedimiento instado en su contra, no puede presentar alegatos y pruebas en contra de la denuncia formulada, ni controlar las pruebas aportadas por el trabajador o trabajadora denunciante. Conforme al iter procedimental establecido por el legislador, el patrono o patrona denunciado tendrá conocimiento del mismo, en el momento en que se practique la notificación de la orden de reenganche o restitución de derechos, constituyendo el acto de notificación, la oportunidad procesal fijada por el legislador para éste haga uso de todas las defensas, alegatos y consideraciones que juzgue oportunas a los efectos de desvirtuar la denuncia efectuada por el trabajador o trabajadora presunto denunciante.

El procedimiento administrativo de reenganche tiene como finalidad garantizar el ejercicio de los derechos procesales fundamentales del patrono o patrona como administrados, estos deben poder hacer uso de todas las defensas que juzgue oportunas a los efectos de desvirtuar las pretensiones de trabajador o trabajadora denunciante. No obstante, este procedimiento administrativo es una institución adjetiva con vacíos de regulación; carente de un iter procedimental que permita una adecuada defensa del patrono o patrona denunciado en sede administrativa del trabajo, lo que puede acarrear importantes consecuencias en la esfera jurídica subjetiva de éste.

Sin embargo, las consecuencias que debe afrontar una entidad de trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una providencia administrativa de reenganche, en estos casos la LOTTT establece, para quien incurra en el desacato a la orden de los supuestos establecidos en este artículo 538, la pena de arresto policial de 6 a 15 meses. Ahora bien, por otro lado, dentro del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos de los trabajadores que gozan de inamovilidad, respecto de las penas corporales, la LOTTT estableció lo siguiente Artículo 425. Cuando un trabajador o

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

*“Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento. 6. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.”*

En consecuencia, y según lo interpreta el anterior artículo, en relación al acto de contestación del patrono o patrona denunciado; el legislador no estableció una oportunidad procesal previa a la notificación de la orden de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida, para que el patrono o patrona denunciado descargue sus argumentos y presente pruebas contra la denuncia de despido, desmejora o traslado efectuada por el trabajador o trabajadora denunciante.

#### **4.2 la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la crbv**

Con revelación al segundo objetivo de la investigación sobre la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV, se debe describir el derecho fundamental al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona en sede administrativa del trabajo, comprender el límite de la

potestad del legislador para la determinación del procedimiento de reenganche y restitución de derechos y determinar la legitimidad del procedimiento de reenganche y restitución de derechos. El derecho fundamental al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona en sede administrativa del trabajo, su descripción permitirá dar una primera respuesta negativa a ese cuestionamiento planteado, parte del análisis de estos derechos procesales, a fin de precisar la inconstitucionalidad de este procedimiento administrativo del trabajo.

El debido proceso es un derecho fundamental, posee una estructura compleja, en tanto se compone por un plexo de garantías que deben ser observadas en todo procedimiento administrativo o judicial, escenarios en los que operan como mecanismo de protección a la autonomía y libertad del ciudadano y límites al ejercicio del poder público. Por ese motivo, el debido proceso es también un principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad. En este sentido, el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece: “El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas...”, esta norma constitucional además de consagrar en forma expresa el derecho al debido proceso en las actuaciones judiciales, lo consagra para las actuaciones administrativas. En este sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia N° 97, de fecha 15 de marzo de 2000, expresó:

***“Se denomina debido proceso a aquel proceso que reúna las garantías indispensables para que exista una tutela judicial efectiva. Es a esta noción a la que alude el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuando expresa que el debido proceso se aplicara a todas las actuaciones judiciales y administrativas. Pero la norma constitucional no establece una clase determinada de proceso, sino la necesidad de que cualquiera sea la vía procesal escogida para la defensa de los derechos o intereses legítimos, las leyes procesales deben garantizar la existencia de un procedimiento que asegure el***

***derecho de defensa de la parte y la posibilidad de una tutela judicial efectiva.”***

En atención al criterio jurisprudencial, el derecho al debido proceso comprende un conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. En opinión al autor de la investigación, el derecho al debido proceso se desarrolla a partir del conjunto de exigencias y condiciones previstas por la ley para adelantar un procedimiento administrativo y judicial; está provisto de garantías mínima definidas en la Constitución las cuales deben ser observadas por el Legislador al regular cada procedimiento. La extensión del debido proceso al ámbito de la administración es una característica de especial relevancia en el diseño constitucional del año 1999, de manera que en todas las actuaciones de las autoridades públicas debe asegurarse la participación del interesado y sus derechos de defensa y contradicción.

Una de las principales garantías del debido proceso, es el derecho a la defensa, entendido como la oportunidad reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como de ejercitar los recursos que la ley otorga. La importancia del derecho a la defensa en el contexto de las garantías procesales, radica en que con su ejercicio se busca impedir la arbitrariedad de los agentes estatales y evitar la condena injusta, mediante la búsqueda de la verdad, con la activa participación o representación de quien puede ser afectado por las decisiones que se adopten sobre la base de lo actuado.

Este derecho fundamental está consagrado en el artículo 49 numeral 1 del Texto Constitucional, en los siguientes términos: “La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso...”,

conforme a esta disposición constitucional la defensa constituye un derecho inviolable en todo estado y grado del proceso, el cual debe ser interpretado como el derecho a ser oído, presentar alegatos, refutar las argumentaciones contrarias, promover y evacuar las pruebas pertinentes, tanto en el procedimiento constitutivo del acto administrativo como a los recursos internos consagrados por la Ley para depurar aquel. Al respecto, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo, en Sentencia N° 01541, de fecha 24 de noviembre de 2000, se pronunció sobre este asunto sosteniendo lo siguiente:

***“El derecho de defensa debe ser considerado no sólo como la oportunidad para el ciudadano encausado o presunto infractor de oír sus alegatos, sino como el derecho de exigir del Estado el cumplimiento previo a la imposición de toda sanción, de un conjunto de actos o procedimientos destinados a permitirle conocer con precisión los hechos que se le imputan y las disposiciones legales aplicables a los mismos, hacer oportunamente alegatos en su descargo y promover y evacuar las pruebas que obren en su favor. Esta perspectiva del derecho de defensa es equiparable a lo que en otros Estados de Derecho ha sido llamado como el principio del debido proceso.”***

El derecho a la defensa debe ser entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso. En forma similar, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de justicia, en sentencia N° 321, de fecha 22 de Febrero de 2002, indico que cualquier restricción al derecho a la defensa, siendo un derecho fundamental, solo puede provenir del texto Constitucional mismo y si el legislador amplía el alcance de estas restricciones, entonces se vuelven ilegítimas, en los términos siguientes:

*“(…) debe observarse que tanto el artículo 68 de la abrogada Constitución, como el 49.1 de la vigente, facultan a la ley para que regule el derecho a la defensa, regulación que se ve atendida por el ordenamiento adjetivo. Ello en modo alguno quiere significar que sea disponible para el legislador el contenido del mencionado derecho, pues éste se halla claramente delimitado en las mencionadas disposiciones; sino que, por el contrario, implica un mandato al órgano legislativo de asegurar la consagración de mecanismos que aseguren el ejercicio del derecho de defensa de los justiciables, no sólo en sede jurisdiccional, incluso en la gubernativa, en los términos previstos por la Carta Magna. De esta forma, las limitaciones al derecho de defensa en cuanto derecho fundamental derivan por sí mismas del texto constitucional, y si el Legislador amplía el espectro de tales limitaciones, las mismas devienen en ilegítimas; esto es, la sola previsión legal de restricciones al ejercicio del derecho de defensa no justifica las mismas, sino en la medida que obedezcan al aludido mandato constitucional.”*

El derecho a la defensa es un derecho constitucional absoluto, establecido en el Texto Constitucional como inviolable en todas las etapas y grados de los procedimientos administrativos del trabajo y es un derecho que todo patrono o patrona tiene, sin distinciones de ningún tipo, sea persona jurídica o natural, por lo que no puede someterse a ninguna excepción o limitación.

La consecuencia de lo anterior es que en el derecho administrativo del trabajo, como consecuencia del principio general de debido proceso, dentro de los principios más importantes del procedimiento administrativo está el principio de *audire alteram parte* conforme al cual ninguna providencia administrativa que pueda afectar los intereses o derechos del patrono o patrona, puede emitirse en forma alguna, sin audiencia previa de este, de manera de permitirle ejercer su derecho a ser oído, a alegar sus argumentos y a producir pruebas de sus afirmaciones.

Dado los planteamientos que anteceden revisten una importancia trascendental a la hora de considerar la posición jurídica del patrono o patrona dentro del procedimiento para la solicitud de reenganche o restitución de derechos, pues los derechos al debido proceso, a la defensa y a la tutela judicial efectiva del patrono o patrona, en este procedimiento administrativo del trabajo están siendo lesionado, en virtud de la marcada técnica legislativa empleada en su configuración, al no prevé acto de audiencia previa para que el patrono o patrona pueda presentar sus alegatos y pruebas contra la denuncia del trabajador o trabajadora.

El procedimiento de reenganche de derechos consagrado en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), no resulta insuficiente para garantizar el derecho del patrono o patrona denunciado a ser notificado de la denuncia del presunto trabajador o trabajadora, así como tampoco de acceder a las pruebas y mucho menos de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa, desde que su aplicación textual y exclusiva, el sancionado sólo puede defenderse una vez notificado de la imposición de la sanción, pudiendo, únicamente, interponer recurso.

En efecto, este procedimiento debe ser considerado como una manifestación inapropiada para lograr en forma justa los fines esenciales del procedimiento administrativo cónsono con los principios y garantías procesales fundamentales del patrono o patrona en su condición de administrado, dada la situación de desigualdad o desequilibrio en que se encuentran éste, se impone la necesidad de garantizar el derecho al debido proceso, a la defensa y a la tutela judicial efectiva, con el fin de restablecer una igualdad o balance entre la verdad establecida por la Administración Pública del Trabajo, que surge de la actuación que ha adelantado con motivo de la denuncia del presunto trabajador o trabajadora y que pone en duda la inocencia del patrono o patrona denunciado, y la verdad que éste puede ofrecer al permitírsele ser oído y en aportar las pruebas de sus descargos.

Así, la falta de notificación y audiencia del patrono en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos vicia de nulidad absoluta la providencia administrativa que dicte la Administración del Trabajo con ocasión del mismo. Además lo hace impugnabile por inconstitucional. En este sentido, el artículo 25 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece de forma expresa la nulidad que afecta a los actos que vulneren cualquier derecho o garantía establecida en la misma, así como la responsabilidad penal, civil y administrativa que acarrea para el funcionario que los dicten.

De tal manera, todos los actos administrativos resultantes del procedimiento de reenganche y restitución de derechos, están viciados de nulidad absoluta por inconstitucionalidad por violar directamente el derecho a la defensa y la garantía del debido proceso, expresamente recogidos por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 49. Lo anterior significa, que todos los actos administrativos definitivos originados con ocasión del procedimiento de reenganche de derechos se tendrán como si nunca se hubiese dictado, y en consecuencia, deben entenderse impugnables en cualquier momento.

#### **4.3 la negativa a acatar una providencia administrativa de reenganche genera daños patrimoniales a la entidad de trabajo**

La normativa sustantiva venezolana considera en su artículo 61 que el dolo es la regla general, el cual se refiere a que nadie puede ser castigado como reo de delito no habiendo tenido la intención de realizar el hecho que lo constituye, excepto cuando la ley se lo atribuye como consecuencia de su acción u omisión. Es decir, se parte del delito culposo para poder medir la intención del sujeto activo. Y es en esta línea tan fina entre el dolo y la culpa que aparece el dolo eventual; que no es nada más que ese instante donde el sujeto activo del delito está consciente de que al cometer el hecho puede causar un daño al bien jurídico tutelado. Con el dolo eventual se pretende

castigar a quien se encuentra consciente del daño que puede causar antes de la comisión del hecho punible y sin embargo lo realiza, es ese instante que el juzgador va a tomar en cuenta para tipificar la conducta como dolo eventual.

Es por lo que en este punto se toma en consideración lo señalado por Arteaga (2006: 226) con respecto al dolo, que: El elemento intelectual del dolo implica el conocimiento y representación de los hechos (...) Cuando se habla de conocimiento debe advertirse, se hace referencia también a la previsión. Es decir el sujeto activo puede prevenir su conducta y sin embargo continúan su trayecto sin importarle las consecuencias.

Esta polémica jurisprudencial nace ya que muchos se preguntan si es posible castigar una conducta a título de dolo eventual, partiendo de la premisa de que en el código penal no contiene ni siquiera una definición de dolo, ni mucho menos una enunciación de las clases de dolo, por lo cual no hay referencia legal alguna a la mencionada figura. Es por lo que en muchos casos se ha señalado que el Tribunal Supremo de Justicia es el órgano legislador por excelencia para el derecho, ya que en los últimos años han creado más delitos que la asamblea nacional.

El tema sobre dolo eventual, fue hace unos años una polémica jurisprudencial, pero en la actualidad existen dudas sobre si es posible castigar una conducta a título de dolo eventual, partiendo de la condición de que en el código penal no contiene ni siquiera una definición de dolo, por lo cual no hay referencia legal alguna a la mencionada figura. Es por lo antes expuesto que en reiteradas ocasiones distintos juristas han señalado que el Tribunal Supremo de Justicia es el órgano legislador por excelencia para el derecho, ya que en los últimos años han creado más delitos que la asamblea nacional.

El dolo eventual se pretende castigar a quien se encuentra consciente del daño que puede causar antes de la comisión del hecho punible y sin embargo lo realiza, para

efectos de la investigación analizaremos la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo, para obtener resultados propios si se debe aplicar el dolo en la comisión de un delito cometido, en definitiva, el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, se realiza con la prescindencia total del patrono o patrona denunciado, desmejorando su posición jurídica frente a los actos de la Inspectoría del Trabajo que afecten sus derechos e intereses. La carencia de un iter procedimental, impide que el patrono o patrono denunciado pueda contradecir las afirmaciones del trabajador o trabajadora denunciante con base en sus argumentaciones y las pruebas que pudiera aportar, solo se generan actos de trámite que solo contienen constataciones de hechos, pero en ningún caso antes de dictarse la providencia administrativa, se le da oportunidad al patrono o patrono de contradecir las afirmaciones del trabajador o trabajadora denunciante.

Para aquellos casos en los que el patrono vulnere la estabilidad del trabajador, y a su vez éste último acuda al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de su jurisdicción laboral dentro de los 10 días siguientes en que ha ocurrido el despido injustificado (art. 89 LOTTT), el legislador recurrió a un procedimiento que permite ejecutar, en atención a los principios de proporcionalidad y equidad, la sentencia definitivamente firme que ordene el reenganche y el pago de los salarios caídos; así tenemos que, en caso de contumacia por parte del patrono o patrona en el acatamiento de dicha sentencia (la cual debe cumplir éste voluntariamente dentro de los tres días hábiles siguientes a su publicación), debe observarse lo siguiente:

Primero, en caso que la negativa a cumplir sea respecto de los salarios caídos, la LOTTT faculta al Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, para que proceda a la ejecución forzosa de la sentencia, embargando, en vía ejecutiva, bienes del patrono o patrona para satisfacer el pago de los salarios caídos causados o que se causaren, hasta el reenganche efectivo del trabajador o trabajadora demandante;

Segundo, si la negativa se plantea sobre el cumplimiento de la orden judicial de reenganche, incurrirá el patrono o patrona en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses, autorizando el legislador al Juez o Jueza del Trabajo oficiar al Ministerio Público a los fines de que éste establezca la responsabilidad penal, tal como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 91.

Es entendido que si el patrono se niega al cumplimiento tanto de la orden de reenganche, así como también de la orden del pago de los salarios caídos, entonces el Juez laboral tiene la facultad de proceder conjuntamente con las medidas aquí mencionadas. Este tipo de penas privativas de libertad, como protección a la permanencia en el empleo, son nuevas en materia laboral. Salvo lo establecido por incumplimiento en el pago de multas en la derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997, en su literal “G” artículo 647, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, es primera vez que se establece la pena de arresto respecto al cumplimiento del reenganche del trabajador en caso de contumacia por parte del patrono.

Igualmente la LOTTT establece en el procedimiento de estabilidad, la pena de prisión para el patrono que desacate la sentencia definitivamente firme, emanada de del juez laboral como resultado de un proceso judicial previo, que ordene el reenganche y el pago de los salarios caídos, en el entendido, que dicha pena corporal se origina únicamente por el incumplimiento del reenganche y no por la obligación numeraria, la cual ya se encuentra sancionada por el embargo en caso de incumplimiento del pago de los salarios caídos. En el mismo orden de ideas, y ya para referirnos a otras penas corporales, el artículo 538 de la LOTTT establece:

***“El patrono o patrona que desacate la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral; el que incurra en violación del derecho a huelga, y el que incumpla u obstruya la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, será penado***

*con arresto policial de seis a quince meses. Esta pena, tratándose de patronos o patronas asociados o asociadas, la sufrirán los instigadores o instigadoras a la infracción, y de no identificarse a éstos o estas, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. El inspector o inspectora del trabajo solicitará la intervención del Ministerio Público a fin del ejercicio de la acción penal correspondiente.”*

Es importante considerar un aspecto de la autoridad administrativa, que castiga y coacciona al patrono a cumplir con las sanciones impuestas por la inspectoría del trabajo sin necesidad de la pena corporal, nos referimos a la Solvencia Laboral que debe tener toda empresa, privada o del estado, para realizar cualquier trámite o solicitud frente al estado venezolano; el estado de insolvencia laboral por infracción a las disposiciones que regulan los derechos laborales del trabajador, ocasiona un castigo justo y efectivo para estos casos. Así el artículo 553 de la LOTTT establece: “A los patronos o patronas que incumplan las obligaciones que le impone esta Ley, les será negada o revocada la solvencia laboral según a lo establecido en la ley correspondiente.”

## **FACTIBILIDAD**

Para alcanzar con éxito los objetivos señalados en el presente proyecto se tomaran en cuenta el material humano ya que dentro del personal de apoyo se encuentra el tutor especialista en la materia y el consultor como pieza fundamental para levantar los cimientos del Proyecto de Investigación.

## **CONSIDERACIONES ETICAS Y LEGALES**

Las directrices a considerar en el presente proyecto se basan en el seguimiento de los parámetros de normas y procedimientos de esta Honorable casa de estudios así como los principios inculcados por mi familia y a las reglas de honor y dignidad que caracterizan al hombre honesto. El manejo de la información que utilizaré en el desarrollo del trabajo especial de grado va a estar referenciado en todo momento, ya

que la meta de una especialización es ratificar conocimientos y con lo adquirido transmitir valores.

## CONCLUSIONES

A lo largo de la historia de Venezuela, se observa que este país todo lo provee a través de la Carta Magna de la Republica, con la finalidad de garantizar los deberes y derechos a los ciudadanos y ciudadanas que por alguna razón sientan la necesidad de acogerse a ella por cualquier circunstancia, bien sea social, política, económica o laboral.

En este caso se refiere la violación del derecho a la defensa prevista en el artículo 49 de la CRBV sobre el cumplimiento o acatamiento de la Providencia Administrativa Laboral de Reenganche, el derecho fundamental al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona en sede administrativa del trabajo, se concluye que el derecho al debido proceso tiene como propósito específico la defensa y protección del valor material de la justicia, a través del logro de los fines esenciales del Estado, tales como la preservación de la convivencia social y el resguardo de todas las personas residentes en Venezuela en su vida, honra, bienes y demás derechos y libertades públicas. Y se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia, este derecho fundamental tiene un ámbito de aplicación que se extiende también a todas las actuaciones, procedimientos y procesos administrativos que aparezcan consecuencias para los administrados.

Esto se debe a que es el mismo proceso el llamado a servir como instrumento fundamental para lograr la justicia. Por lo tanto, la imposición de una sanción sólo puede ser realizada mediante el seguimiento de un procedimiento completo que permita al contribuyente la presentación de todas las defensas que garanticen el pleno ejercicio de sus garantías constitucionales. El debido proceso constituye una verdadera garantía constitucional, protegiendo en el ámbito impositivo a los patronos de las inconstitucionalidades pretensiones de la Administración del Trabajo y de las inconstitucionalidades normas adjetivas presentes en las leyes del trabajo.

La problemática planteada demanda soluciones inmediatas, que operen en beneficio del patrono o patrona denunciado en su condición de administrado; la cuestión está en edificar la vía administrativa del procedimiento de reenganche y restitución de derechos como un efectivo sistema de garantías del patrono o patrona frente a la Inspectoría del Trabajo, la primera solución se orienta a aplicar el artículo 48 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981), pues esta norma legal que impone a la autoridad administrativa del trabajo la obligación de dar valor al derecho sobre el procedimiento administrativo, a notificar al patrono o patrona denunciado cuyos derechos subjetivos o intereses legítimos, personales y directos que podrán resultar afectados, así como a concederle un plazo de diez (10) días para que expongan sus pruebas y aleguen sus razones.

Por lo tanto, el derecho al debido proceso y a la defensa exige que todo procedimiento regulado en la ley, se ajuste a las reglas básicas derivadas del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), como son, la existencia de un proceso público sin dilaciones injustificadas, la oportunidad de controvertir e impugnar las decisiones, la garantía del derecho de defensa y la posibilidad de presentar y controvertir pruebas, con lo cual se le fija al legislador un referente mínimo de regulación en la materia, que de no ser observado implicaría un desconocimiento a los derechos fundamentales de los sujetos procesales.

## RECOMENDACIONES

En relación al análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el análisis de los tres objetivos de la investigación, las conclusiones presentadas que permitieron lograr el objetivo general del estudio, el autor del presente estudio presenta las siguientes recomendaciones:

Considerando el primer objetivo sobre explicar las consecuencias que debe afrontar una Entidad de Trabajo al negarse a cumplir lo dispuesto en una Providencia Administrativa de Reenganche, se recomienda a las Inspectorías del Trabajo, garantizar el derecho al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona denunciado en su condición de administrado, mediante la aplicación supletoria de los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (1981), conforme a los cuales la autoridad administrativa del trabajo está obligada a notificar al patrono o patrona denunciado, así como a concederle un plazo de diez (10) días para que presente sus alegatos y pruebas, así como permite el acceso al expediente en todo estado y grado del procedimiento administrativo.

Es importante considerar que, para la ejecución de las ordenes de reenganche lo constituiría la sustitución de la aprehensión por flagrancia, establecida en el procedimiento del artículo 425 de la LOTTT, por el establecimiento de las multas indicadas en el párrafo anterior, recordando que en dicho procedimiento se viola el derecho a la defensa como pilar fundamental del debido proceso, al no permitirle al empleador de forma previa a la emisión de la orden de reenganche, realizar los alegatos que considere pertinente a su defensa; quien suscribe considera que ello se debe a la forma errada en la que fue estructurado el procedimiento establecido en el artículo in comento, pues, si bien es cierto que se debe proteger el derecho de la permanencia en el empleo al trabajador y restituir de forma expedita tal derecho ordenando su reenganche inmediato, no es menos cierto que igualmente se ha debido

garantizar el derecho a la defensa del empleador en todo estado y grado del proceso, y no sustanciar inaudita parte una decisión en un procedimiento que no permite defensa al patrono sobre la denuncia, sino defenderse del cumplimiento de la orden de reenganche al ser notificado de su ejecución.

Por otro lado, sobre la imposibilidad de garantizar el derecho a la defensa y el debido proceso previsto en el artículo 49 de la CRBV, Se recomienda a la Asamblea Nacional, efectuar una reforma del artículo 425 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), a fin de prever la notificación del patrono o patrona denunciado, el acto de audiencia para la presentación de alegatos y pruebas, previo a la decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo, en aras de ajustar la previsión normativa de este procedimiento, con las exigencias propias de los principios fundamentales del ordenamiento jurídico venezolano propios del Derecho Procesal Constitucional y del Derecho Procesal del Trabajo.

Y por último, sobre la negativa a acatar una Providencia Administrativa de Reenganche genera daños patrimoniales a la Entidad de Trabajo, se recomienda a los patronos o patronas denunciados, interponer demanda de nulidad contra la providencia administrativa de la Inspectoría del Trabajo que ordena el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, y solicitar la suspensión de los efectos del acto administrativo recurrido en nulidad, por ser manifiestamente inconstitucional, pues es emitida con su prescindencia total y absoluta, sin darle oportunidad para presentar alegatos y pruebas que júzguese oportunas a los efectos de desvirtuar la denuncia del presunto trabajador o trabajadora denunciante, en franca violación al derecho procesal fundamental al debido proceso, a la defensa y a la tutela judicial efectiva consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

## REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2012). Procedimiento establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo para los casos en que el trabajador amparado por fuero o inamovilidad laboral. Disponible en: [www.google.com.ve](http://www.google.com.ve). Consultado en: 19/11/2019.
- Arias, Fidas. (2012). El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología científica. 6ª edición. Caracas: Episteme.
- Balestrini, Miriam (2006). Cómo realizar un Proyecto de Investigación. 7ª edición. Caracas, BL Consultores Asociados.
- Brito H. (2015) trabajo para optar al grado de magíster en derecho del trabajo. La Tendencia Jurisprudencial sobre el Control de la Legalidad de los Providencias Administrativas de Inamovilidad Dictadas por las Inspectorías del Trabajo
- Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Dirección de Postgrado Maestría en Derecho del Trabajo
- Carocca, A. (2002). Garantía Constitucional de la Defensa Procesal. Barcelona: Editoria JB.
- Calderón, I. (2013). El Rol del Juez en el Proceso Laboral. [isls.org/wp-content/uploads/2013/03Venezuela-CalderonRendon.pdf](http://isls.org/wp-content/uploads/2013/03Venezuela-CalderonRendon.pdf)
- Congreso de la República de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No 5.152, Extraordinario. Caracas 19 Asamblea Nacional. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto del 2002. De junio de 1997.
- Convenio N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo; Organización Internacional del Trabajo; Ginebra; 23 de Noviembre de 1985.
- De Gracia, C. (2001). Derechos de los Particulares en los Procedimientos Administrativos Sancionatorios. Disponible en: [www.badellgrau.com](http://www.badellgrau.com). Consultado en: 19/11/2019.
- De La Garza, Enrique (2009). Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Primera Edición. Facultad de Ciencias Sociales. México

- Duque, R. (1991). Los procedimientos administrativos de inamovilidad en la Ley Orgánica del Trabajo. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello
- Resolución 217 A (III); Declaración Universal de los Derechos Humanos; Asamblea General de las Naciones Unidas; París; 10 de diciembre de 1948.
- Jansen, V (2012). Control Social y Medios Alternos Para Solución de Conflictos. Dirección de medios y publicaciones. Universidad de Carabobo. 3era edición Carabobo Venezuela
- Medios y Publicaciones Universidad de Carabobo. 3ra edición. Valencia Venezuela.
- Resolución 2200 A (XXI); Pacto Internacional Civil de Derechos Civiles y Políticos; Organización de Naciones Unidas; New York; 23 de marzo de 1976.
- Gaceta Oficial Extraordinaria Número 36.860; Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; Caracas; 30 de diciembre de 1.999.
- Gaceta Oficial Número 5.152; Ley Orgánica del Trabajo; Caracas; 19 de junio de 1997.
- Gaceta Oficial Extraordinaria Número 6.076; Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; Caracas, 7 de mayo de 2012.
- Genaro V. (2016). Posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
- SC/TSJ N° 258 de fecha 5 de Abril de 2013; Revisión constitucional de sentencia emitida del Juzgado 1° Superior del Trabajo de Caracas, de fecha 5 de octubre de 2012, solicitada por EL PAÍS TELEVISIÓN, C.A.)
- Cruz Barney Oscar (2014), el Código Nacional de Procedimientos Penales y la Defensa a la Defensa. Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/reforma-judicial/article/view/8856/10907>.
- Debido Proceso Legal, enciclopedia jurídica. (2015). [https://es.wikipedia.org/wiki/Debido\\_proceso#cite\\_note-1](https://es.wikipedia.org/wiki/Debido_proceso#cite_note-1)
- (2002). Semanario judicial de la federación y su gaceta. Tomo XVI. México. Página 1360.

- Ossorio, Manuel, (1974). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Sociales” Primera Edición Electrónica  
[http://elderechoyestudiante.bligoo.es/media/users/34/1723250/files/649683/Manuel\\_Ossorio.pdf](http://elderechoyestudiante.bligoo.es/media/users/34/1723250/files/649683/Manuel_Ossorio.pdf) (Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2019).
- Ramírez, Tulio (2007). El proceso de investigación. Caracas: Panapo.
- Tamayo, Mario (2007). El proceso de investigación científica. México: Limusa.
- Pérez Tovar (2016). Posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecidos en la ley orgánica del trabajo, los trabajadores, y las trabajadoras. Trabajo de Grado Universidad de Carabobo, Ciencias Económicas y Sociales Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Campus Bárbula
- Ortiz, (2004). Teoría General del Proceso. 2da edición. Editorial Fronesis, SA. Caracas Venezuela.
- Vescovi E. (2008) [Venezuelaprosesal.net.VESCOVIS1988-2.htm](http://Venezuelaprosesal.net.VESCOVIS1988-2.htm)
- Wettel, Eustacio (2010). El Fuero Sindical En Venezuela. Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado Magister. Valencia.