



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA.
VICERRECTORADO ACADÉMICO.
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**ESTRATEGIAS JURÍDICAS PARA GARANTIZAR LA TUTELA
JUDICIAL EFECTIVA DE LOS PRIVILEGIOS Y PRERROGATIVAS DEL
ESTADO VENEZOLANO EN LO CONCERNIENTE AL DERECHO
LABORAL**

Autora: Yalena Mora
C. I.6.353.884
Tutor: José Leonardo Carmona García
C.I. 15.501.409

San Cristóbal, Diciembre de 2011



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA.
VICERRECTORADO ACADÉMICO.
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**ESTRATEGIAS JURÍDICAS PARA GARANTIZAR LA TUTELA
JUDICIAL EFECTIVA DE LOS PRIVILEGIOS Y PRERROGATIVAS DEL
ESTADO VENEZOLANO EN LO CONCERNIENTE AL DERECHO
LABORAL**

**Trabajo presentado como requisito para optar al Título de Especialista en
Derecho del trabajo**

Autora: Yalena Mora
C. I.6.353.884
Tutor: José Leonardo Carmona García
C.I. 15.501.409

San Cristóbal, Diciembre de 2011

DEDICATORIA

A la energía del universo y a Dios, que sin él nada es posible, ser supremo, que siempre se encuentra entre nosotros iluminándonos el camino a seguir, enseñándonos en la vida las cosas por las cuales se debe luchar para lograr la superación personal y profesional, También nos ha enseñado valores como la humildad y el agradecimiento. Por eso, gracias Dios por darme el Don de la vida y la capacidad para asumir retos. Igualmente quiero dedicar este logro a varias personas que me acompañaron y colaboraron en la consecución de esta meta. Pero de manera especial a:

Mis hijos y nietos quienes son lo más maravilloso que Dios me ha dado, ya que con su Amor y Ternura han colmado de felicidad y alegría y diario transitar de mi vida.

A mi Madre, persona muy especial, que siempre sembró en mí el deseo de superación, de lucha, de nunca bajar los brazos y sobre me orientó con su apoyo incondicional. Por el camino del bien y la justicia.

A Mi hermana, sobrinas primos, y en fin a toda mi familia quienes en los momentos más difíciles me han motivado para seguir luchando por alcanzar los sueños.

A todos, este triunfo también es de ustedes.

Dios los Bendiga

RECONOCIMIENTOS

Es preciso reconocer que la UCAT, ha sido pilar fundamental para enrumbar el sendero de la formación y orientación profesional de muchos venezolanos, por lo que quiero hacer especial mención al personal de esta institución que es baluarte para el desarrollo del país. Así mismo, quiero reconocer que la institución cuenta con personas de extraordinaria calidad humana y profesional, que se evidencia en las enseñanzas de vida, en el aporte de esperanzas y sobretodo conocimientos que permiten transformar ideas que se convierten en sabiduría.

También al Magistrado del TSJ en especial a la Sala de Casación Social que son profesionales que hacen posible una verdadera justicia social.

A mi tutor José Leonardo Carmona García, quien además de haberme orientado y asesorado en este trabajo de grado, me ha brindado siempre su apoyo incondicional como profesional y amigo.

A mis compañeros de estudio, y colegas a todas aquellas personas que de una u otra forma me brindaron su ayuda, colaboración y apoyo.

Muchas Gracias

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO DE MAESTRÍA POR EL TUTOR

Yo, José Leonardo Carmona García, C.I. 15.501.409 en mi condición de Tutor, del Trabajo de Grado de Maestría titulado: **ESTRATEGIAS JURÍDICAS PARA OPTIMIZAR LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN LA RELACIÓN A PRIVILEGIOS Y PRERROGATIVAS DEL ESTADO VENEZOLANO EN LO CONCERNIENTE AL DERECHO LABORAL QUE SE DESARROLLA EN LA CIRCUNCIÓN DEL ESTADO TÁCHIRA**, presentado por la ciudadana: Yalena Mora, C.I. V- CI. 6.353.884, ha sido leído y se considera que ha cumplido con los requisitos exigidos por esta Universidad y reúne los méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Cristóbal, de Diciembre 2011.

José Leonardo Carmona García
C.I. 15.501.409

INDICE

	PP
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Aprobación del Tutor	v
Índice General	vi
Resumen	viii
Introducción	1
CAPÍTULOS	
I EL PROBLEMA	4
Planteamiento del problema	4
Formulación del Problema	7
Objetivos de la investigación	8
Justificación e Importancia de la Investigación	9
Alcances de la Investigación	10
II MARCO TEÓRICO	11
MARCO TEÓRICO	11
Antecedentes de la Investigación	11
Bases Teóricas	15
El Estado y su Participación en el Derecho Laboral	15
El Trabajo como Elemento Básico de la Productividad para el Desarrollo a de los Pueblos	16
Órganos Regulatorios de la Relación Laboral en Venezuela	17
Medios Alternativos de Solución de Conflictos laborales en Venezuela	19
Tutela Judicial Efectiva como Vía para Orientar Privilegios y Prerrogativas de los Entes del Estado Venezolano	22
La Administración Pública en el Marco del Derecho Laboral Venezolano	23
Principios fundamentales que orientan las relaciones laborales en Venezuela	26
Principios Constitucionales Relativos a la Administración Pública Venezolana	29
Principios de la Actividad de la Administración Pública	30
Principios relativos a la organización Administrativa	32
Principio de la Responsabilidad patrimonial del Estado	33
La Tutela Judicial Efectiva en el Ordenamiento Jurídico Venezolano	34
Cuadro 1 Estructura del poder público venezolano y mecanismos relativos e exención por privilegios y prerrogativas	43

	Sistema de Variables y Operacionalización	43
III	MARCO METODOLOGICO	45
	Tipo y Diseño de la Investigación	45
	Población y muestra	47
	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	48
	Metodología para desarrollar la investigación	
IV	RESULTADOS Y ANÁLISIS	49
	Análisis de los Resultados	51
	V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
	Conclusiones	67
	Recomendaciones	71
VI	PROPUESTA	72
	Situación Diagnóstica	72
	Importancia de la Propuesta	72
	Fundamentación Teórica de la Propuesta	73
	Objetivos de la Propuesta	73
	Justificación de la Propuesta	74
	Plan para sufragar gastos que se generen de sentencias condenatorias	76
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA.
VICERRECTORADO ACADÉMICO.
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO.**

**ESTRATEGIAS JURÍDICAS PARA GARANTIZAR LA TUTELA
JUDICIAL EFECTIVA DE LOS PRIVILEGIOS Y PRERROGATIVAS DEL
ESTADO VENEZOLANO EN LO CONCERNIENTE AL DERECHO
LABORAL**

Autora: **Yalena Mora**

Tutor: José Leonardo Carmona García

Fecha: **Diciembre, 2011**

RESUMEN

El derecho en todas sus áreas, contempla mecanismos alternativos para la ejecutoriedad de la justicia, lo que es fundamental para que en cualquier sociedad se de la gobernabilidad, que es uno de los pilares de la democracia. En el marco laboral la situación no es diferente, sin embargo se rompe la armonía cuando los derechos y garantías constitucionales no se cumplen de manea efectiva, a pesar que los Estados hacen esfuerzos por garantizar su cumplimiento, lo que se aprecia que en algunos órganos de administración de justicia del estado Táchira, Venezuela. Donde existen los tribunales del trabajo, con congestión para emitir decisiones y dificultad para cumplir los lapsos, por carencia de estructuras jurídicas que faciliten tramites, poca difusión en los medios de comunicación, falta de supervisión de la calidad de la administración de justicia y falta de estrategias que faciliten los procesos. Por tales razones, este estudio asumido bajo la modalidad de proyecto factible, con diseño de campo donde se aplicó un cuestionario a 30 funcionarios que han participado en procesos relativos a la tutela de privilegios y prerrogativas donde se involucran entes del Estado. El estudio consideró como objetivo general: Diseñar una propuesta basada en estrategias jurídicas para garantizar la tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano en lo concerniente al derecho laboral. Se seleccionó los tribunales del trabajo de la circunscripción del estado Táchira. Con el análisis de los resultados se evidenció la necesidad de implementar estrategias previstas en el marco legal, destacándose el uso de sistemas informáticos como estrategia idónea para hacer más eficiente los procesos administrativos como las notificaciones conducentes a la solución de conflictos laborales al mismo tiempo que daría celeridad a los procesos, se descongestionarían los órganos jurisdiccionales de justicia.

Descriptores: Derecho Laboral; Privilegios; Entes del Estado; Sistemas informáticos; Estrategia Jurídica; Tutela Efectiva;; Notificaciones.

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo, ha estado influenciado por los cambios sociales y las políticas que los Estados implementan adaptando las legislaciones y sus normas a través de estrategias jurídicas y tecnológicas para facilitar la funcionalidad de sus organizacionales en aras de una justicia efectiva y eficiente. Esos cambios, han propiciado nuevas concepciones para asumir el Derecho del Trabajo actual, el cual hoy es visto como un fenómeno, complejo, dinámico, multidimensional y fundamentalmente económico.

Otro factor preponderante, que ha influenciado en la nueva visión del derecho laboral es la globalización, porque es innegable que este fenómeno ha incidido en la adopción de ideas y posiciones que se asumen considerando lo que se genera en otros contextos, lo que ha fomentado la diversidad de criterios para asumir códigos por los Estados nacionales y sus poderes regulatorios. Pues, las grandes naciones tratan de imponer todo aquello que les beneficia, incluso, aspectos relacionados con la cultura del trabajo, esto a su vez se ve influenciado por aspectos como: excesiva bibliografía, enorme movilidad de capitales, tecnológicas deshumanizantes, ciencia sin conciencia, injerencias en los poderes políticos, religiosos y comunicacionales y otros

Todo esto, ha incidido en el Derecho del Trabajo venezolano y su regulación, motivando la generación de normas y principios protectores, para sistematizar las distintas relaciones tanto individuales como colectivas y que tienen su centro de referencia en el trabajo digno y justo. Pero obviamente toda legislación es dependiente de medidas normativas emanadas del Estado o de la autonomía colectiva, constituyéndose como instrumento de canalización de conflictos surgida de las nuevas formas de prestar trabajo.

En consecuencia, los nuevos modos de prestación del Trabajo, deben regirse mediante un contrato laboral, que considere el máximo de beneficios para los trabajadores y sus familias, lo cual debe estar instituido, a fin de garantizar que ello se cumpla. Porque, se ha evidenciado que quien caracteriza a las relaciones laborales,

por lo general, es que los empleadores (incluyendo al Estado), manifiestan la imposibilidad de aplicar los principios de derecho a los sistemas contractuales, argumentando que en la práctica, es difícil lograrlo, por ejemplo, el cumplimiento de los lapsos procesales.

Entonces, el mejor camino para tutelar los intereses del Estado y de los trabajadores sigue siendo la normativa laboral orientada desde los Tribunal del Derecho al trabajo, sin embargo, se deben adecuar las normas y las leyes a las dinámicas de los sistemas sociales, lo que amerita estar preparados y buscar soluciones teniendo en cuenta que las instituciones jurídicas no son modelos sociales estáticos ni permanentes. Más si se trata de unos organismos donde se dirimen conflictos laborales y se busca la estabilización de las relaciones sociales.

Por lo que esta investigación, planteó un estudio enmarcado en el Derecho Laboral, en virtud de que se requieren respuestas inmediatas a la urgente y necesaria transformación procesal de Justicia laboral, la cual está obligada a proteger el trabajo como hecho social, para el desarrollo nacional, tal como se plantea en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por tal razón se consideró investigar sobre la implementación de estrategias jurídicas para hacer segura la tutela judicial efectiva relativa a los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano. Para ello se seleccionó un grupo de abogados vinculados a lo jurídico laboral en el estado Táchira, quienes en sondeo previo han dejado entrever que los entes de administración de justicia laboral presentan congestión en los servicios que allí se brindan y excesiva burocratización, que provoca retardos procesales y administrativos.

En consecuencia, se buscó una solución al problema planteado, considerando estrategias jurídicas para que haya una tutela efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado en el área laboral, con esta propuesta se aspira auspiciar el diálogo entre los órganos de justicia al promover celeridad administrativa y procesal como las notificaciones electrónicas, lo que implica el manejo de Tecnologías de información y comunicación, por cuanto la garantía de la tutela efectiva de privilegios

del Estado, a su vez garantizaría la defensa de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

En ese marco, la autora de este estudio considera que este tema reviste importancia, para cualquier sociedad, por lo que se debe involucrar tanto al Estado venezolano con su legislación laboral, junto a patronos y trabajadores. Por ello, fue preciso examinar las maneras como algunos abogados y jueces asumen el desarrollo de la justicia en materia laboral, desde la interpretación jurisprudencial y la óptica de cada juez para la regulación de la conflictividad laboral y búsqueda de celeridad y equidad en la aplicación de justicia.

Esta investigación se desarrollo bajo la modalidad de proyecto factible, por cuanto, además de describir la situación relativa a los privilegios y prerrogativas del Estado, se presentó una propuesta de solución a la problemática, que conduzca al des congestionamiento de las causas. El diseño fue de campo, debido a que la información se recabó del lugar de ocurrencia de los hechos. En función de ello, y atendiendo al instructivo de presentación del Trabajo de Grado de la Universidad Católica del Táchira (2009), se desarrollaron seis (6) capítulos de la siguiente manera:

El capítulo I, Planteamiento del problema (el cual señala características de la situación problemática); objetivos (general y específicos), justificación de la investigación y Alcances y limitaciones. En el capítulo II marco teórico, se describen los antecedentes relacionados con el estudio, las bases teóricas y el sistema de variables. En el capítulo III marco metodológico, se describió el tipo de investigación, el diseño y la población, muestra y las técnicas de recolección de la información. Así mismo, en el capítulo IV, se presentaron los resultados con sus respectivos análisis y en el capítulo V, las conclusiones y recomendaciones para el capítulo VI, se desarrolló la propuesta con sus aspectos básicos considerados como estrategia de solución a la problemática formulada.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La justicia es un derecho humano fundamental que cualquier Estado debe garantizar, ya que cada nación desde la óptica trata de regular los hechos sociales a través de instituciones moderadoras de las actividades humanas y de su entorno. La justicia ha sido definida a través de la historia como la virtud moral que inclina a dar a cada cual lo que le pertenece como propio. El objeto de esta virtud es el derecho objetivo, aquello que se debe a otro por estarle vinculado en fuerza de unos títulos naturales o adquiridos legítimamente.

La justicia en consecuencia es la capacidad de vivir en la verdad con el ciudadano, siendo ésta una de las virtudes más elevadas para la obtención de la paz social. Por otra parte, la justicia legal es entendida como el medio a través del cual el Estado procura el bien común a todos los que habitan en un determinado territorio, mediante la promulgación de leyes justas y sabias, y en la constitución de un poder público capaz de darlas a conocer y de hacerlas cumplir.

En tal sentido, las nuevas tendencias constitucionales plantean una serie de cambios o transformaciones en todos los estratos del Poder Judicial venezolano; cambios éstos por demás interesantes, ya que los mismos se fraguan en una sociedad donde se requiere satisfacer necesidades básicas; contando con derechos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde se consagra en su parte dogmática, la gratuidad de la justicia.

Tal premisa denota, que si bien en Venezuela la justicia debe ser impartida por el Estado a través de los operarios judiciales de forma gratuita, es decir, sin las cargas o aranceles que al respecto se establecían en los dispositivos legales que regían el funcionamiento de los órganos que conforman el poder judicial, todavía existen algunas prácticas que aún arraigadas en el desempeño de los funcionarios judiciales,

desvirtúan y vulneran el aludido principio, logrando con ello, que muchos de los administrados pierdan la confianza e imparcialidad en los procesos que se tramitan ante los juzgados de la República.

En tal sentido, mientras estos preceptos han sido desarrollados ampliamente en otros cuerpos normativos, el Código de Procedimiento Civil (1987), como norma adjetiva de vieja data, en algunas ocasiones no es interpretado por los administradores de justicia bajo el amparo de los nuevos conceptos que respecto al Derecho Procesal Constitucional preceptúa la Carta Magna (1999).

Por ello, se hace imperante, que los órganos encargados de la correcta aplicación de los principios procesales constitucionales, se avoquen a deslastrar los vicios que, en desmedro de la gratuidad de la justicia. Cualquier sociedad, para garantizar gobernabilidad y orden social debe mantener una estructura jurídica que mantenga el estado de derecho con justicia y equidad para canalizar u orientar las conductas de los ciudadanos.

Son múltiples las condiciones que se requieren para mantener un orden social, pero un factor indispensable tiene que ver con el trabajo, que es uno de los elementos de mayor importancia para garantizar que la familia como base de la sociedad pueda vivir en armonía entre sí y con el ambiente. El trabajo como estructura social fundamental para el desarrollo de los pueblos conlleva a la estabilidad y paz social, lo que es de importancia capital, ya que le suministra al ser humano los medios para que utilice su inteligencia y pueda sacarle provecho económico, satisfacer necesidades propias en un círculo social determinado (familia y contexto). Esto puede considerarse un bien o derecho que requiere protección, por lo que está previsto tanto en el marco constitucional como legal, aspectos como: los mecanismos para la solución de conflictos, surgidos de la relación laboral.

Es por ello, que se debe conceptualizar al trabajo, como una profesión universal donde todo sujeto, utiliza fuerza y aptitudes, requiriéndose la protección de la relación laboral. Las formas de trabajo, han presentado transformaciones interesantes, consistentes en avances tecnológicos, crecimiento organizacional y desarrollo de empresas, lo que ha traído consigo, violación de algunos derechos de los trabajadores,

como: despidos injustificados, desmejoras, simulación contractual, pagos por debajo de lo establecido por el ejecutivo nacional, no pago de cesta ticket entre otros.

Pero a pesar de la amplia legislación que existe en Venezuela en materia laboral, son múltiples los casos de violación de los derechos laborales, que se deben dirimir ante los tribunales del Trabajo, que son órganos que siguen lineamientos de políticas laborales del Estado. Entre los principales casos que exponen los trabajadores son: incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales, despidos injustificados, no cancelación de los cesta ticket, horas extras, días feriados, entre otros. Así mismo, se evidencia que la parte patronal se aprovecha constantemente de la mano obrera trabajadora ofreciendo salarios por debajo del mínimo establecido por el ejecutivo nacional. Esa situación, es aceptada por el mismo trabajador cuando tiene la necesidad imperiosa de trabajar para mantener mediante un empleo a su familia.

A esa realidad no escapa los tribunales y organismos laborales del estado Táchira, donde constantemente se presentan casos de omisiones o violaciones a los derechos de los trabajadores por parte de diversas empresas u organizaciones y aun de entes del Estado básicamente: trabajadores de Alcaldías, institutos autónomos o aquellos que laboran para diferentes Ministerios de la República. Son tal la cantidad de reclamos y solicitudes que se presentan a diario que ha sobrepasado la capacidad instalada de algunos organismos, lo que ha genera colapso administrativo y atraso en el cumplimiento de las sentencias definitivas emanadas por los tribunales del trabajo.

Además, se evidencia que los patronos de empresas y organismos, a pesar de estar en la obligación de acatar la Ley Orgánica del Trabajo y demás normativas legales, ocultan o simulan la relación laboral que mantienen con el trabajador subordinado; lo cual se hace reiterativo a pesar que el Estado venezolano exhorta periódicamente a su cumplimiento, solicitando a la colectividad empresarial y a los mismos entes del Estado a hacer efectivo el cumplimiento de los derechos y garantías de los trabajadores y de la comunidad en general.

Para hacer frente a los innumerables casos laborales en casi toda Venezuela y particularmente en los Tribunales del estado Táchira, el Estado venezolano ha adoptado una serie de mecanismos para la protección de los derechos de los

trabajadores, como lo es la inamovilidad laboral y la solvencia laboral, con modernización de los espacios e implementación de tecnología que permite la instrumentación de mecanismos adecuados para la canalización efectiva de los conflictos que se derivan de las relaciones de trabajo.

A tal punto que se considera que son Tribunales modelo, con nueva sede y la implementación de nuevos equipos, para ejercer la defensa y asistencia en vía procesal y administrativa de asuntos concernientes a lo laboral. En dicho organismo actualmente funciona a manera de pool con cuatro unidades coordinadoras donde laboran nueve (9) jueces, seis (6) de sustanciación, mediación y conciliación, dos (2) de juicio y un Juez superior, todos ejercen la defensa aquellos trabajadores que soliciten sus servicios, asistiéndolos tanto en la instancia administrativa como en la procesal y judicial.

Con base a lo anterior, se infiere que es preciso introducir y consolidar nuevos mecanismos jurídicos, como las notificaciones electrónicas y la implementación de un plan que garantice presupuesto para gastos surgidos de sentencias condenatorias lo que agilizaría soluciones no jurisdiccional de controversias, para ayudar a resolver, algunas de las disputas que se plantean en la sociedad tachirense, además, coadyuvarían a resolver el problema de la saturación del sistema de justicia.

La selección del presente tema deviene en que, en la actualidad cada vez más personas acuden diariamente a los Tribunales del Trabajo; ente al cual la Ley asigna un papel activo para prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales entre empleadores y trabajadores, y establece mecanismos y procedimientos para ello, en tal sentido es necesario crear una cultura de paz y una ausencia de litigio, a través del dialogo, ante la realidad que demuestra injusticias laborales.

Formulación del Problema

Los conflictos de trabajo revisten especial atención, dado el que las relaciones laborales están marcadas por la trascendencia social que al respecto erige el texto Constitucional vigente, al colocar al Estado la obligación de ser garante de los

deberes y responsabilidades de la ciudadanía. Lo que exige participar activamente como respuesta a la urgente y necesaria contribución a la solución de conflictos laborales por incumplimiento de una de las partes de la relación laboral. En tal sentido surge la interrogante ¿Cuales estrategias jurídicas permiten garantizar la tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano en lo concerniente al derecho laboral en el estado Táchira? No es sencillo dar respuesta inmediata a tal interrogante como tema de investigación; por lo que es necesario, establecer las siguientes sub interrogantes:

¿De qué manera se realizan los procesos judiciales relativos a la tutela judicial efectiva en relación a los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano en el marco del derecho laboral en el estado Táchira?

¿Cuales criterios teóricos y normativos orientan la tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas?

¿Cómo diseñar una propuesta basada en estrategias jurídicas para garantizar la tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano en lo concerniente al derecho laboral en el estado Táchira?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Proponer estrategias jurídicas para garantizar la tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano en lo concerniente al derecho laboral en el estado Táchira

Objetivos Específicos:

- Determinar cómo se realizan los procesos judiciales relativos a la tutela judicial efectiva en relación a los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano en el marco del derecho laboral en el estado Táchira.

- Analizar criterios teóricos y normativos que orientan la tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas.
- Diseñar una propuesta basada en estrategias jurídicas para garantizar la tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano en lo concerniente al derecho laboral en el estado Táchira.

Justificación e Importancia de la Investigación

El trabajo, es una necesidad del ser humano que determina en gran medida su comportamiento y su visión positiva hacia la vida personal y profesional, por lo que el personal de la Tribunales del estado Táchira, participa denodadamente para garantizar la integralidad del Estado y hacer cumplir los derechos más sagrados de los trabajadores, tratando en lo posible que esto se refleje en participación en el desarrollo del país. Lo que requiere empleados y trabajadores altamente motivados para que asuman un comportamiento que refleje el deseo de superación personal y profesional.

Con garantía de los derechos laborales traerá consigo conllevará a un mejor desempeño de allí, la importancia de proponer estrategias para la solución de conflictos laborales. Pero se requieren condiciones para un buen desempeño del personal, en las Tribunales del Trabajo lo que motiva mística, iniciativa, creatividad, capacidad de análisis crítico, entre otras actitudes, que son esenciales para cumplir de manera más eficiente y productiva, entonces, este trabajo se justifica en lo teórico, práctico y metodológico.

En lo teórico, porque se analizaron teorías relacionadas con recursos alternativos para la solución de conflictos laborales y los procesos de administración de justicia laboral. En cuando al aporte metodológico, se justifica porque se utilizaron técnicas e instrumentos de carácter científico, lo que permitió obtener la información de primera fuente, esto permite que otros investigadores puedan utilizarlo como aporte valioso a futuras investigaciones relacionadas con las variables, dimensiones e indicadores que aquí se manejan. Desde el punto de vista práctico, se proponen

estrategias para la solución de conflictos laborales de los ciudadanos, lo que sin lugar a duda beneficiará a la comunidad tachirense.

La investigación se justifica también en lo social al beneficiar a la comunidad en general al plantear mecanismos viables de solución de conflictos laborales, lo que es vital para una sociedad moderna, mas en estos tiempos de crisis. Además, desde lo profesional se justifica porque se están aplicando los conocimientos adquiridos en la prestigiosa Maestría de ciencias Jurídicas de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada en pro de contribuir con el desarrollo del perfil profesional allí adquirido.

Alcances de la Investigación

El trabajo de investigación fue realizado en el ámbito regional, a nivel de la Tribunales del Trabajo del estado Táchira, en relación a los conflictos en las relaciones laborales existente entre patrono y trabajador, las debilidades que presentan la protección que se le otorga en la instancia administrativa laboral y si en realidad se cumple la función mediadora en la resolución de conflictos. Sin embargo, algunos tribunales se encuentran al margen de esta revolución tecnológica, quizás, esto se debe por un lado, a la necesidad de formación del personal.

Con esos recursos se mejorarían los alcances de las Tribunales de Trabajo y así mayores posibilidades para el desarrollo de nuevos modelos que permitan la implementación de mecanismos alternativos para la solución de conflictos laborales, destacando su aplicación en los procesos administrativos y procesales llevados en la Tribunales del Estado Táchira.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes para esta investigación fueron seleccionados en relación a las variables de estudio, las cuales se asumieron de los objetivos propuestos. De esos trabajos, se destacan: el autor, la fecha de elaboración, el título, que obviamente está relacionado con el objetivo general, el tipo de trabajo, algunas características de la metodología y la principal conclusión considerada por el autor. Sin embargo, algunos trabajos se relacionan es con antecedentes vinculados a la rama laboral seleccionada, lo cual fue considerado importante por aportar elementos relativos a este estudio. Por lo que a continuación se mencionan investigaciones relacionadas con los privilegios y prerrogativas del Estado.

Esteves, (2001) Realizo una tesis doctoral para la Universidad de Alicante España con el título: “El concepto de privilegios estatales en el marco del derecho contemporáneo de España”; el autor estableció un desarrollo histórico cultural de la privilegios y prerrogativas del Estado Español y logró a través de un estudio de tipo descriptivo correlacionar los privilegios que se otorgan durante los procesos jurídicos. Del estudio, el autor destaca como principal conclusión, que conviene a los españoles cambiar estructuras estatales que no son ecuanímes al momento de garantizar los privilegios y prerrogativas. El autor concluye que falta responsabilidad y sentido de justicia al hacer uso de prerrogativas que deben garantizar a toda sociedad un estado de derecho que se adecue a los cambios que propongan los tiempos y los contextos. De este trabajo se considero relevante sus conclusiones, que plantea la necesidad de cambios en las estructuras jurídicas para implementarse adecuadamente las prerrogativas del Estado en beneficio de la colectividad venezolana.

Cuevas, (2005). Realizo un estudio para la Universidad de Puebla en México,

denominado: “el empleo de recursos para crear ambientes de respeto a los derechos laborales”. En ese trabajo consideró como objetivo general proponer el desarrollo de un plan de incentivos al cumplimiento de los derechos de los trabajadores de Puebla, el autor consideró que los trabajadores requieren apoyo institucional del Estado para asegurar que el empleador cumpla cabalmente con los derechos de los trabajadores. También el autor refleja que el Estado mexicano es el principal violador de las normas, ya que no garantiza a sus empleados los pagos oportunos y con intereses por indexación. Además, propone sanciones para los empleadores que no colaboran con el trabajador en la garantía de sus derechos. Este trabajo, constituye un aporte, porque el autor deja entrever que el Estado mexicano no aplica la legalidad y la justicia con sus propios trabajadores y que algunos funcionarios requieren ser sensibilizados para valorar mejor el trabajo del otro.

De las Casas (2005), realizó una investigación denominada: “Los medios alternativos para garantizar equidad y justicia en la Universidad de Córdoba, España”, ese estudio planteó como objetivo general diseñar estrategias en programación informática para la implementación de la justicia y evitar los conflictos de estudiantes y docentes en la Universidad de Córdoba. El estudio asumido bajo la modalidad de proyecto especial, concluyó, que es necesario sistematizar todo lo concerniente a procesos administrativos y de gerencia de aula como evaluaciones para procurar resolver la problemática que representa para el estudiante, las actitudes de docentes durante su carrera, el manejo de estrategias como la mediación y la conciliación son aplicados con éxito para dar solución a problemas reales de los estudiantes, docentes y a ambos.

El autor concluye, señalando que la universidad no cuenta con medios informáticos para resolver tal situación de conflictos entre docentes y estudiantes, ya que cada quien expone razones particulares que llevan al estudiante a requerir asesorías y así evidenciar errores o injusticias que se hayan cometido contra él. Este trabajo, es considerado como aporte porque se plantea medios informáticos para mejorar el acceso a herramientas tecnológicas que permitirían desburocratizar los procedimientos administrativos y procesales que tantas trabas colocan a las partes,

tales como: los trabajadores, incluso a empleados y jueces de los tribunales laborales de la república. Además, permitiría evidenciar la mala interpretación que algunas veces se hace de las problemáticas laborales, sobre todo en materia de prestaciones sociales, donde se evidencia poca disposición para realizar trámites y cálculos correctos, lo que ocasiona ambigüedades y fallas con efectos colaterales en detrimento del trabajador y de la imagen del mismo Estado.

Salas (2002), realizó un trabajo especial de grado para la Universidad Santa María de Maracay Venezuela titulado “Importancia de la Planificación de Estrategias para la solución de conflictos laborales”, cuyo objetivo general fue analizar la importancia de la implementación de estrategias para la solución de conflictos laborales a través del Sindicato de obreros de la construcción de Aragua (SINTRACOA). El autor concluyó que conciliación es elemento fundamental para solución de conflictos, también destacó que las estrategias de solución a problemas laborales requiere de la intervención del Estado para evitar que se creen vicios administrativos cuando son los sindicatos que asumen la responsabilidad de defender al trabajador.

Padilla (2003), en trabajo de grado para la Facultad de derecho de la Universidad de los Andes (Mérida Venezuela), Titulado “El Estado sus privilegios y el trabajador y sus lamentos”. Este estudio fue asumido bajo la modalidad de proyecto factible, cuyo objetivo general fue proponer un programa de capacitación en marco lógico para la optimización de los procesos administrativos que realizan los empleados de la administración de justicia del estado Mérida. El autor señala: que existen entes con funcionarios que retardan tramites, evaden estrategias y obstaculizan los procedimientos administrativos y de justicia, lo que los convierte en instituciones incapaces de regular y racionalizar los conflictos que dirimen empleados y trabajadores ante esos entes.

Este trabajo, deja entrever que hay empleados en los tribunales que no utilizan procedimientos y técnicas que garanticen celeridad en los procedimientos , por lo que destaca la capacitación en marco lógico como factor esencial en el desenvolvimiento funcional de los empleados, lo que es condición necesaria para la interacción de los

distintos factores e intereses que coexisten en toda organización, porque los ciudadanos deben contar con vías a través de las cuales expresar, y eventualmente solventar, sus naturales diferencias y antagonismos, se trata, pues, de un aporte para orientar la implementación de estrategias hacia la celeridad en la tutela efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado.

Garavito, (2002) presentó en trabajo de Seminario en la Universidad Católica del Táchira la Mediación en el proceso Laboral Venezolano, en el que señala que la resolución de conflictos es un tema que interesa al Estado, los patronos y trabajadores, destacando que los conflictos laborales tienen su origen en la interpretación y desconocimiento de las normas jurídicas. Por lo que las expectativas se ven defraudadas si los individuos desconocen el acceso a la justicia porque no tienen los recursos y que a otros se les concede prerrogativas. Es fácil convenir entonces que la existencia de reglas claras de actuación así como de medios fiables para dilucidar las controversias que generalmente se generan de la aplicación e interpretación de tales reglas a las expectativas de cada quien, son un requisito necesario para el desarrollo económico.

En tal sentido, parece que ha perdido su condición de Orden Público, el incumplimiento a las disposiciones en materia laboral ha traído como consecuencia la inestabilidad económica de cientos de miles de familias trabajadoras producto de la violación de derechos laborales consagrados en el texto Constitucional y que son pisoteados de manera permanente por la falta de mecanismos serios que obliguen a su cumplimiento, sin embargo es necesario conocer cuál ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cuál ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento y prerrogativas. Este trabajo evidencia, la necesidad de asumir mecanismos de diferente índole para que la justicia venezolana, esté por encima de privilegios y negligencia de algunos empleadores.

Bases Teóricas

El Estado y su Participación en el Derecho Laboral

El Derecho, tiene un radio de acción muy amplio, va más allá de los mismos Estados y aun de los contextos sociales. Puede considerarse de manera general, como la relación entre Sociedad, Estado y Derechos de los Pueblos, que son categorías abstractas, difíciles de concentrar para concebir las leyes. Y al hacer referencia a la Sociedad, se esta aludiendo, no sólo a la reunión global de todos las personas que conviven en determinada porción de territorio, sino también a grupos sociales que se forman para convivir de manera colaborativa con las normas que regulan sus acciones y comportamientos.

El Estado puede actuar en función de empleador cuando explota una empresa u obra y también cuando interviene a través de la fiscalización, y por lo que también es sujeto de derecho público, en consecuencia si es empleador se considera como copártcipe del campo del derecho privado, pero si es fiscalizador actúa en el campo del derecho público. Esto no debe entenderse como si tuviera dos (2) roles. El Estado es un ente único capaz de participar en los dos (2) campos. En consecuencia, se considera necesario entender algunas características del derecho del trabajo, las cuales a partir de los criterios de Casanova (1999).se destacan a continuación:

- Uno de sus fines es proteger al trabajador.
- Está inspirado en criterios de humanismo y protección
- Su desarrollo está ligado al movimiento trabajador.
- Su conocimiento es un deber, para todos los ciudadanos.

En consecuencia, al Derecho del Trabajo, se le confiere absoluta autonomía en el marco del orden jurídico, lo que implica la existencia de un Sistema de Fuentes (normas) propias, donde se considera la existencia de criterios y Principios de aplicación a las relaciones laborales colectivas, individuales, por cuenta ajena u otra que surgiera en el marco de la legalidad

El Trabajo como Elemento Básico de la Productividad para el Desarrollo a de los Pueblos

Las sociedades, han puesto de manifiesto tres (3) factores básicos que definen la productividad humana: tierra, trabajo y capital. El trabajo, es considerado fundamental, ya que su propósito es la satisfacción de las necesidades sociales, culturales, tecnológicas, ecológicas y otras vinculadas a lo económico. Lo que a su vez ha estado influenciado por circunstancias contextuales, concepciones ideológicas, maneras de avizorar los ideales de justicia y la concesión de privilegios y prerrogativas otorgadas a los entes de la República. Es decir, los factores de producción, han estado influenciado por concepciones políticas, valores, principios e intereses normativos, dentro de un contexto histórico determinado.

Esas realidades, relativas al trabajo obedecen a las transformaciones o regulaciones asumidas por las sociedades de cada país, lo que hace, que algunos aspectos relativos al trabajo sean asumidos de manera sui generis, o interpretados incorrectamente o de manera deficiente. Por ejemplo, cuando se habla del factor trabajo, se entiende como una actividad humana física e intelectual, que se realiza con una finalidad económica. Lo que es obvio, ya que toda actividad productiva realizada por un ser humano, requiere siempre de algún esfuerzo físico, conocimientos previos y un beneficio económico.

Sin embargo, en esa definición no se está considerando lo relativo a las estructuras, organizaciones y normas que definen la relación laboral. En virtud que, en la actualidad se consideran cuatro (4) medios o factores de producción: la tierra (bienes inmuebles), el trabajo (mano de obra), capital (Dinero, maquinaria) y la organización (estructura organizativa, normas y leyes). Aunque, también puede considerarse la función empresarial como un quinto factor. Por lo que al Derecho del Trabajo le ha correspondido afrontar cambios para la implementación de la reglamentación de las condiciones en las cuales se desarrolla la actividad productiva. Tal como lo ha señalado Brosntein (2005: 125):

Desde finales del pasado siglo, el derecho laboral se debate entre el garantizar la aplicación de la ley y la flexibilidad de las normas, esto ha influenciado las soluciones a los problemas, pero es preciso observar las realidades culturales, y, económicas, los factores tecnológicos y organizacionales de los diferentes países.

En lo expuesto, por el mencionado autor, se evidencia que existen problemáticas relativas al Derecho Laboral vinculadas a las realidades de los contextos y que para la implementación de las leyes se suelen presentar dificultades porque las realidades, culturales y económicas son interpretados por el poder legislativo, quien orienta la ley o norma, al poder judicial, esto generalmente, se da por los jueces quienes asumen subjetivamente los cambios legislativos que reorientan lo judicial. Los jueces enfrentan una serie de situaciones complejas para ejercer su labor de mantener todo el orden y legalidad, para lo cual deben motivar conductas altruistas de respeto, en aras de que haya reciprocidad entre los seres humanos para que se abstengan de ciertos actos considerados nocivos a la sociedad.

Órganos Regulatorios de la Relación Laboral en Venezuela

La relación laboral en cada país, es muy particular y obedece a los patrones y sociales y culturales que en ellos prevalecen. De manera general, se asume que una relación laboral se refiere a los vínculos y acuerdos que se establecen entre patronos y trabajadores, aunque no se hace referencia directa al papel del Estado. Quien debe ofrecer las garantías para que se cumplan los derechos y deberes de los miembros de una relación laboral.

En Venezuela, la garantía del cumplimiento de cada una de las obligaciones y de los compromisos establecidos constitucional y legalmente reside en cada ciudadano, quien se encuentra respaldado por los órganos administrativos del trabajo como las Procuraduría e Inspectorías del trabajo. Además, existen las organizaciones sindicales o de cualquier otra índole que puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la ley Orgánica del Trabajo.

Con base a la ley orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela, en su capítulo II, se indica la Misión de las inspectorías del trabajo, como órgano del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, que tiene como función principal promocionar el diálogo y prerrogativas con la finalidad de promover en el marco de una economía productiva y solidaria, el empleo, el trabajo digno y la protección a los derechos humanos y sindicales de las trabajadoras y trabajadores; el desarrollo de un sistema de privilegios y prerrogativas público y solidario; y la prestación de un servicio de calidad y eficiencia que permita la regulación de las relaciones laborales y sea accesible a todos los trabajadores y trabajadoras.

Así mismo, se considera en dicha Ley, que las inspectorías tienen una sede en cada estado del país y estarán a cargo de un Inspector quien ejercerá su representación, en todos los asuntos de su competencia y debe además cumplir con las instrucciones del Ministerio del Trabajo, según el Artículo 589 de la Ley Orgánica del Trabajo. Las funciones del Inspector del trabajo en cada Inspectoría son:

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones de la citada Ley y por el reglamento de la jurisdicción territorial que le corresponda.

- Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los sindicatos y sus miembros, y mediante el catastro de desempleados en su jurisdicción.

- Intervenir en la conciliación y arbitraje, como lo señala la Ley Orgánica del Trabajo

- Conocimiento, tramitación legal y desarrollo de: Reclamos; Despidos masivos; Registro de organizaciones sindicales; Fuero sindical; Conflictos colectivos y la función de la administración del trabajo; Negociación de convenciones colectivas de trabajo; Referéndum sindical; Reunión normativa laboral; Sanciones; Solvencia laboral; Cálculo de prestaciones sociales

De acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 589 y siguientes, señalan entre las funciones de los Inspectores:

- Visitar lugares de trabajo que estén dentro de su jurisdicción y verificar que se cumplan las disposiciones legales relativas al trabajo.

- Guardar secreto de los procedimientos operacionales que tomen en sus visitas o actos de inspección.

- Mantener absoluta imparcialidad y abstenerse de tomar posiciones partidistas y políticas.

- Cuando el inspector realice sus visitas podrá ordenar cualquier prueba, investigaciones o examen, todo esto para cerciorarse que las disposiciones legales se cumplan cabalmente.

- Interrogar al patrono o al personal, con presencia de testigos o no, guardar confidencialidad de lo comunicado y del declarante.

- Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos.

- Informar al ministerio del trabajo, dentro de los 10 primeros días de cada mes, información sobre las actividades de la inspección en el mes anterior.

- Nombrar comisionados especiales, permanentes y ocasionales, para acopiar datos sobre cualquier especie de asuntos de orden económico y prerrogativas que surjan en el territorio de su jurisdicción. En este caso el estado Táchira, y para ejecutar las instrucciones que le comunique el inspector, sin embargo es pertinente señalar que son los funcionarios de la Unidad de Supervisión quienes en la práctica, realizan las inspecciones en los establecimientos.

En virtud de ello en el Edo. Táchira funcionan las Inspectorías del Trabajo donde los procuradores del Estado son los defensores de los derechos laborales y acudiendo a los tribunales a demandar sus beneficios ante los Tribunales de la circunscripción del Edo. Táchira.

Medios Alternativos de Solución de Conflictos laborales en Venezuela

La resolución de Conflictos laborales debe contar con una gamma de alternativas que permitan solucionar las controversias de intereses, contiendas, discusiones, o cualquier tipo de conflictos generados entre dos o más personas como consecuencia del incumplimiento de una norma, un derecho o la ruptura de las buenas

relaciones previas entre las mismas. Tradicionalmente se ha dividido a dichos mecanismos en tres tipos: Autodefensa o Auto tutela; Mecanismos de Autocomposición y Mecanismos de Hetero composición. (Franco (2001).

Dentro de los que destaca este autor y que se relaciona con Tutela Judicial efectiva con materia laboral se encuentran:

Mecanismos de Autocomposición.- Se da entre personas que quieren resolver el conflicto por sí mismas, por lo que el Estado interviene como un tercero facilitando el diálogo y proponiendo fórmulas de solución, sin embargo quienes deciden la solución son las partes, es decir las personas, particulares o ciudadanos inmersos en el conflicto. Existen varios Mecanismos de Autocomposición, que son:

La Negociación.- En términos generales, es un proceso de mutua comunicación encaminado a lograr un acuerdo con otra persona cuando hay intereses compartidos y otros opuestos. Es decir, es un proceso de comunicación directa o indirecta entre las partes en conflicto que buscan llegar a un acuerdo de una manera no antagonista, teniendo como objetivos, el maximizar sus intereses y necesidades sobre sus posiciones, sin la intervención de un tercero.

Los Buenos Oficios.- Es el procedimiento que consiste en la gestión de un tercero, ajeno a la controversia, en el sentido de aproximar a las partes, proporcionándoles la posibilidad de que encuentren directamente una solución adecuada. Por lo que una vez que se haya logrado el acercamiento de las partes y que éstas hayan reanudado las negociaciones directas, quedará terminada la gestión del tercero que hubiere ofrecido sus buenos oficios. Como puede observarse lo que se busca haciendo uso de los Buenos Oficios es la reanudación de la negociación directa entre las partes.

La Mediación.- Es cuando una persona llamada Mediador, participa de manera efectiva en las conversaciones entre las partes en conflicto y puede promover arreglos conforme van avanzando las negociaciones, para que dichas partes las acepten si así lo consideran conveniente. Dichas pautas de facilitación del diálogo se refieren sólo a la forma de hacer que el diálogo o discusión se mantenga fluido. En ningún momento dichas pautas se refieren a fórmulas concretas de solución, porque

de hacerlo el Mediador o director de debates, deja de serlo y se convierte en Conciliador.

La Conciliación: Es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos en el cual, al menos una de las partes en conflicto recurren a un tercero denominado Conciliador a fin de que les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto, mediante la facilitación del proceso de comunicación entre las partes, pudiendo dicho Conciliador eventualmente proponer fórmulas conciliatorias para la solución del conflicto, que pueden ser o no ser aceptadas por las partes, y que de ser aceptadas mediante un documento escrito de características predeterminadas. Por lo general los acuerdos se establecen en un acta, dicho acuerdo tiene carácter vinculante, es decir obligatorio.

Mecanismos de Hetero composición.- Estos mecanismos consisten en la participación de un tercero autorizado por la ley para imponer una solución; "estando la solución del conflicto ajena a la voluntad de las partes y dependiendo de las decisiones de este tercero el cual va a estar provisto de las facultades para solucionar el conflicto y hacer cumplir su mandato a las partes", según como lo define Pinedo (2005), son: El Arbitraje y el Procedimiento Judicial.

Donde el precitado autor destaca: Procedimiento judicial Laboral.- En Venezuela, es la manera más usual de resolver un conflicto, el procedimiento se desarrolla a través de la audiencia preliminar establecida como primera fase, donde participan directamente los tres (3) sujetos procesales: El demandante, el demandado y el juez. En este proceso tienen lugar dos audiencias que son: Preliminar y De juicio. Siendo en la audiencia preliminar una etapa de un lapso máximo de 4 meses donde se plantea la situación de resolver los conflictos que se presentan, para evitar así ir a la audiencia de juicio, es aquí donde el juez de sustanciación, mediación y ejecución a través de los Medios Alternativos de resolución de conflictos, insta a las partes a llegar a un arreglo amistoso de la controversia planteada.

En Venezuela, se promueven medios Alternativos de Solución de Conflictos, lo cual se evidencia en el artículo 258 de la CRBV (1999), y en el artículo 6 de la LOPT, donde se establece que: "... La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la

mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos”. En esta norma, dada su generalidad podría considerarse medios alternativos extrajudiciales para la solución de conflictos, la cual señala entre los principales medios de esta naturaleza a la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje. Además, constitucionalmente se incorporan al Sistema de Justicia, los medios alternativos para la resolución de controversias, en el último aparte del artículo 253 de la Constitución cuando establece que:

El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los auxiliares y funcionarios de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos que participen en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados para el ejercicio.

De lo anterior se aprecia, que en la Constitución se crea estructuralmente el Sistema de Justicia, que tiene como soporte el principio de potestad de administrar justicia, en el cual descansa los derechos de soberanía que radica en el pueblo. Así lo dice la Exposición de Motivos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela," que sobre esta base se constituye el sistema de justicia" (Rivas, 2002).

Como puede observarse en la conformación estructural del sistema de justicia, interviene una pluralidad de componentes de distintos órganos del Poder Público y está igualmente presente la participación ciudadana, con cuyo engranaje se busca alcanzar el concurso, la colaboración y la coordinación de tareas por parte de sus integrantes a efectos de dar coherencia y eficacia para lograr la justicia, que demanda un colectivo nacional en un Estado de Derecho (Rivas, 2002).

Tutela Judicial Efectiva como Vía para Orientar Privilegios y Prerrogativas de los Entes del Estado Venezolano

Se ha escrito mucho sobre tutela judicial tanto en Venezuela como a nivel internacional. Una de las obras venezolanas que destaca es la de Humberto E.T. Bello

Tabares y Dorgi D. Jiménez Ramos, (2001:89) ya que aborda el principio bajo estudio con un enfoque muy acertado, realizando análisis comparativos sobre las diferentes posturas doctrinarias y jurisprudenciales venezolanas, además haciendo referencia a autores internacionales como Alex Carocca Pérez, Joan Pico I. Junoy y Rodrigo Rivera Morales. (2000:97)

La Administración Pública en el Marco del Derecho Laboral Venezolano

Las sociedades y sus gobiernos, han venido entendiendo, que la población es la esencia de la existencia del Estado, por lo que se le debe organizar, estructurar y modificar para lograr beneficios para todos. Entonces, surge la Administración Pública como actividad fundamentalmente correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que los funcionarios desempeñan sobre los bienes del Estado para la satisfacción de necesidades públicas y lograr el bienestar general de la colectividad; dicha atribución tiende a la realización de un servicio público, y se somete al marco jurídico especializado que norma su ejercicio y se concreta mediante la emisión y realización del contenido de actos administrativos emitidos exprefeso.

La Administración Pública, puede entenderse como acciones para el logro de objetivos de los Estados en aras de garantizar el bienestar de los pueblos o naciones. En ese orden de ideas, el Artículo 141 de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece:

La Administración Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

Del anterior precepto, se deduce que la Administración Pública es una actividad que esencialmente correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión sobre los bienes del Estado, para la satisfacción de las necesidades públicas y lograr el bien de la sociedad venezolana. Esto está en

consonancia con lo que plantea Merkl (1997:114), cuando expresa: “la administración es una actividad ejecutiva condicionada por las instrucciones mediante las cuales se interpreta la ley”. La administración es pues entendida como las funciones complejas donde se contemplan tres (3) tipos de actos: Actos Regla, Actos Condición y Actos Subjetivos.

En cuanto a los Actos Regla, se hace referencia a la función legislativa propiamente dicha; los Actos Condición y Subjetivos, se refieren a la función administrativa e incluye en las operaciones materiales que garantizan el funcionamiento de los servicios públicos, razón por la cual, podría considerarse la función administrativa como la actividad estatal para garantizar la gestión de los servicios públicos a través del Derecho Administrativo; Por lo Lares (2003) define a la administración, como la actividad realizada por la rama ejecutiva del poder público.

Estructura de la Administración Pública en Venezuela:

La Administración Pública Nacional, se rige por las disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública, la cual fue creada con la finalidad de ampliar y organizar la administración del Estado, atendiendo a la competencia de los poderes públicos, establecidos en la Constitución de forma descentralizada, regulando políticas administrativas y estableciendo normas básicas sobre los archivos y registros públicos. Está conformada por personas jurídicas estatales (entes) y por sus órganos, como lo precisa en el Artículo 45. de La Ley Orgánica de la Administración Pública:

Son órganos superiores de dirección de la administración pública Central, El Presidente o Presidenta de la República, el Vicepresidente Ejecutivo o la Vice Presidenta Ejecutiva, El Consejo de Ministros, los ministros o ministras y los viceministros o viceministras. Son Órganos superiores de consulta de la Administración Pública Central, La Procuraduría General de la República, El Consejo de Estado, El Consejo de Defensa de la Nación, los gabinetes sectoriales y los gabinetes ministeriales.

Así mismo, en el Art. 242 de la CNRBV, se indica que los Ministros son órganos directos del Presidente, reunidos conjuntamente con el Vicepresidente forman el Consejo de Ministros, quienes tienen a su cargo el manejo de los recursos de los ministerios, lo que se rige por el principio de simplificación, con el objeto de racionalizar las tramitaciones que realiza los particulares ante la Administración Pública, para mejorar su eficiencia, utilidad y celeridad, así como reducir gastos operativos.

Y para dar mayor especificidad, en el Artículo 30 de la Ley Orgánica de Administración Pública, se establece la posibilidad de descentralizar competencias y servicios públicos de la República a los estados y municipios, de conformidad con la CRBV. Tomando como referencia la LOAP, los entes de la administración pública, para descentralización Funcional, se clasifican en: Institutos autónomos, Empresas del Estado, Empresas Matrices, Fundaciones del Estado y asociaciones y sociedades civiles del Estado.

Los Institutos autónomos, son organismos oficiales con personalidad jurídica, financiados por el Estado, cuya principal finalidad es procurar que el desempeño sea ágil en la búsqueda de soluciones. Tal es el caso del INCES que es un organismo que maneja recursos con cierta autonomía y está sujeto a rendir cuentas a la Contraloría General de la República. En ese mismo orden, las Empresas del Estado, consideradas sociedades mercantiles o entes descentralizados funcionalmente con una participación mayor al cincuenta por ciento del capital y prerrogativas

También la LOAP, en su Artículo 105 de, se refiere a la vinculación entre varias empresas del Estado del mismo sector las cuales podrán ser creadas, por el Presidente, por los Gobernadores o Alcaldes. En cuanto, a las Fundaciones del Estado se señala en el Art. 108 de la LOAP. Que: son consideradas de utilidad pública, por su carácter artístico, científico o literario, por ejemplo el Centro Simón Bolívar. Otro ente, lo constituyen las Asociaciones y Sociedades Civiles del Estado

Una consideración especial, se le otorga a los órganos de la Administración Pública Estatal, por ser los estados o regiones, entidades autónomas, con personalidad jurídica plena, obligadas a mantener la independencia, soberanía e

integridad nacional y a cumplir con la Constitución de la República. Esa autonomía, es fundamentalmente: política, administrativa, jurídica y tributaria. Sus competencias se enmarcan a través de la Constitución Nacional. De acuerdo al Art. 160 de CNRBV la administración de los estados corresponde a los gobernadores, su gestión será vigilada por el Contralor del Estado, las funciones legislativas estarán a cargo del Consejo Legislativo los Consejos de Planificación y Coordinación de Políticas Públicas, quienes actuarán para coordinar políticas de descentralización.

En cuanto a la Administración Pública de los Distritos Metropolitanos, los cuales surgen cuando dos (2) o más municipios desean unirse, para compartir algunas actividades: económica, y prerrogativas o física, pudiendo ser municipios de la misma entidad federal o diferente. Esa denominación, es evaluada y aprobada o no, por la Asamblea Nacional. Un ejemplo, lo constituye el Distrito Metropolitano de Caracas (formado por municipios del estado Miranda y del Distrito Capital).

Administración Pública en los Municipios: La administración de los municipios corresponde al Alcalde, pero quien ejerce el control, vigilancia de los ingresos y gastos corresponde al Contralor municipal, quien tiene autonomía orgánica, según la Ley Orgánica de Régimen Municipal, el poder legislativo, corresponde al concejo integrado por los concejales.

Principios fundamentales que orientan las relaciones laborales en Venezuela

Con base a la Ley Orgánica Procesal Del Trabajo, en su Título I, que está referido a Disposiciones Generales, se describen los principios generales que rigen los procesos jurídicos en materia laboral. Esos principios, orientan la materia laboral a través de un marco legal consustanciado con los más altos valores del desarrollo social de los pueblos, y del Derecho Internacional del Trabajo y están expresados de la siguiente manera:

Artículo 1.- La presente Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

Parágrafo Único: La designación de personas en masculino tiene, en las disposiciones de esta Ley, un sentido genérico, referido siempre, por igual, a hombres y mujeres.

Artículo 2.- El juez orientará su activación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Artículo 3.- El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella.

Artículo 4.- Los actos del proceso serán públicos, salvo que expresamente esta Ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida, por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes.

Artículo 5.- Los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

Artículo 6.- El Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tenida en cuenta también, a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Los Jueces que hacen de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evaluación de las pruebas, de las cuales obtienen su convencimiento.

Parágrafo Único: El Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas.

Artículo 7.- Hecha la notificación para la audiencia preliminar, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, salvo los casos expresamente señalados en esta Ley.

Artículo 8.- La justicia laboral será gratuita; en consecuencia, los Tribunales del Trabajo no podrán establecer tasas, aranceles, ni exigir pago por sus servicios. Los registradores y notarios públicos no podrán cobrar tasas, aranceles, ni exigir pago en los casos de otorgamiento de poderes y registro de demandas laborales.

Artículo 9.- Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la IMP apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Artículo 10.- Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador.

Artículo 11.- 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.

Principios Constitucionales Relativos a la Administración Pública Venezolana

Las leyes deben tener concordancia entre sí por lo que los principios señalados en la sección anterior y referidos a la Ley Orgánica Procesal Del Trabajo, se corresponden con los que la Ley Orgánica de la Administración Pública (LOAP), la cual plantea en su artículo 1º, que su objeto principal: Establecer los principios y bases que rigen la organización y el funcionamiento de la Administración Pública, fundamentalmente para: Regular los compromisos de gestión; Crear mecanismos para promover la participación y el control sobre las políticas; y Establecer las normas básicas sobre los archivos y registros públicos.

Entre los principios relativos a la Administración Pública, se destacan aquellos que son comunes a todos los órganos del Poder Público, entre los cuales deben mencionarse: los principio de legalidad de la responsabilidad de los funcionarios del Estado y el principio de finalidad de la Administración Pública.

Principio de Legalidad:

El principio de legalidad, es relativo no solo a la Administración Pública, sino a todos los órganos del Estado en general. En relación con la Administración Pública, la LOAP en su Artículo 4º, indica que la Administración Pública se organiza y actúa de conformidad con el principio de legalidad, por el cual la asignación, distribución y ejercicio de sus competencias están sujetas a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a las leyes de la República. Por tanto, los actos administrativos son de carácter normativo, dictados formal y previamente conforme a la ley, en garantía de proteger las libertades públicas que consagra el régimen democrático a las personas.

Principio de la Responsabilidad de los Funcionarios:

El principio de responsabilidad individual de los funcionarios públicos en el ejercicio del Poder Público, establece que sus funciones acarrean responsabilidad individual cuando ocurre abuso o derivación de poder por violación de las leyes o de la Constitución. Ese principio, se precisa para los funcionarios públicos en el artículo

8 de la LOAP, y para los particulares en el Artículo 26 de la Constitución, donde se señala que los particulares cuyos derechos humanos hayan sido violados o menoscabados por un acto u orden de un funcionario pueden, directamente o a través de sus representantes, acudir ante el Ministerio Público para que éste ejerza las acciones a que hubiere lugar para hacer efectiva "la responsabilidad civil, laboral, militar, penal, administrativa o disciplinaria" en que hubiere incurrido dicho funcionario.

Igualmente, se establece que los ciudadanos pueden acudir ante la Defensoría del Pueblo para que ésta inste al Ministerio Público a ejercer dicha acciones y solicite ante el Consejo Moral Republicano que adopte las medidas a que hubieren lugar con respecto a tales funcionarios, de conformidad con la ley. A los efectos incluso, de la posibilidad de exigencia de responsabilidad, la LOAP establece el principio de rendición de cuentas, al disponer su artículo 11 que las autoridades y funcionarios de Administración Pública deben "rendir cuentas de los cargos que desempeñan en los términos y condiciones que determine la ley".

Principios de la Actividad de la Administración Pública

Aunado a los principios anteriormente descritos, la Administración Pública se debe desarrollar con base a los principios de simplicidad, de información general (Internet), publicidad de los actos generales, sujeción a los planes, metas y objetos, eficacia, adecuación de los medios financieros a los fines de privatización, coordinación y competencia.

Principio de simplicidad, es evidenciado en el artículo 12 de la LOAP, donde se plantea la simplificación de los trámites administrativos así como la supresión de los que fueren innecesarios, todo de conformidad con los principios y normas que establezca la ley correspondiente. Este principio tiene el objeto de sistematizar los trámites que realizan los particulares ante la Administración Pública, mejorar la eficiencia, pertinencia utilidad, y con ello, lograr mayor celeridad, funcionalidad

reducción de gastos, cubrir insuficiencias de carácter fiscal y mejorar las relaciones de la Administración Pública con los ciudadanos.

Principio de información general: este principio tiene que ver con el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación, básicamente el Internet, los medios electrónicos, informáticos y telemáticos, lo cual facilitaría la comunicación y organización con las personas. Para ello cada órgano y ente de la Administración Pública debe establecer y mantener una página Web, con toda la información que se considere relevante (misión, organización, procedimientos, normativa que lo regula, servicios que presta, entre otros).

Principio de publicidad de los actos generales: Todos los reglamentos, resoluciones y actos administrativos de carácter general dictados por la Administración Pública deberán ser publicados, sin excepción, en la Gaceta Oficial de la República, según el caso, en el medio de publicación oficial del Estado, Distrito metropolitano o Municipio correspondiente.

Principio de la sujeción a los planes, metas y objetos: La LOAP es clara y concisa cuando en su artículo 19, indica que los órganos y entes de la Administración Pública, en su funcionamiento, deben sujetarse a las políticas, estrategias, metas y objetivos que se establezcan en los respectivos planes estratégicos y compromisos de gestión. Igualmente se deben ceñir a la actividad desarrollada por las unidades administrativas de apoyo técnico y logístico se debe adaptar a la de aquellas.

Principio de eficacia: Tal como se establece en los artículos 19 y 189 de la LOAP, los entes de la Administración Pública deben perseguir el cumplimiento eficaz de los objetivos y metas fijados en las normas, planes y compromisos de gestión; así como la evaluación y control del desempeño institucional y de los resultados alcanzados. Donde se aprecia, el deber de optimizar esfuerzos y recursos en aras de garantizar eficacia en la administración pública.

Principio de la adecuación de los medios financieros a los fines: La asignación de recursos a los órganos y entes de la Administración Pública se debe ajustar estrictamente a los requerimientos de los funcionamientos para el logro de sus metas y objetivos. En todo caso, el funcionamiento de la Administración Pública debe

propender a la utilización racional de los recursos humanos, materiales y presupuestarios. (Art. 20 LOAP). Por otra parte el artículo 21 de la LOAP establece el tamaño y la estructura organizativa de los órganos y entes de la Administración Pública deben ser proporcionales y consistentes con los fines y propósitos que les han sido asignados, así como proponer a la utilización racional de los recursos del Estado.

Principio de privatización. En los casos en que las actividades de los órganos y entes de la Administración Pública, en ejercicio de potestades públicas que por su naturaleza lo permitan, fueren más económicas y eficientes mediante la gestión del sector privado o de las comunidades, dichas actividades deber ser transferidas a éstos, de conformidad con la ley, reservándose la Administración Pública la supervisión, evaluación y control el desempeño y de los resultados de la gestión transferida (art. 20 LOAP)

Principio de coordinación: Las actividades que realicen los órganos y entes de la Administración Pública deben estar orientadas al logro de los fines y objetivos del Estado, para lo cual deben coordinar su actuación bajo el principio de unidad orgánica o coordinación.

Principio de Cooperación: En el Artículo 24 de la LOAP, se expresa que conforme al artículo 136 de la Constitución, la Administración Pública Nacional, la de los Estados, la de los Distritos metropolitanos y la de los Municipios debe darse a través de la colaboración entre sí y con las otras ramas de los Poderes Públicos en la realización de los fines del Estado. Esto atendiendo el respetar al ejercicio legítimo de sus competencias.

Principios relativos a la organización Administrativa

La reserva legal en la asignación de la titularidad de la potestad organizativa: De acuerdo con el artículo 15 de la LOAP los órganos y entes de la Administración Pública se crean, modifican y suprimen por los titulares de la potestad organizativa conforme a lo establecido en la Constitución y la ley. Por tanto, la titularidad de la potestad organizativa sólo puede ser asignada por la Constitución o la ley. En cuanto

a la Constitución, esta atribuye a la Asamblea Pública Nacional, al asignarle la competencia genérica para legislar "en las materias de la competencia nacional".

La titularidad para la organización de la Administración Pública Central Nacional: En efecto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 236, ordinal 20 de la Constitución , corresponde al Presidente de la República Consejo de Ministros, fijar el número, organización y competencia de los ministerios y otros organismos de la Administración Pública Nacional, así como también la organización y funcionamiento del Consejo de Ministros, dentro de los principios y lineamientos que señale la correspondiente ley orgánica.

Los requisitos para la creación y modificación de órganos y entes: En todo caso, el artículo 16 de la LOAP dispone que la creación de órganos y entes administrativos se debe sujetar a los siguientes requisitos:

El principio de Previsión Financiera: No pueden crearse nuevos órganos que supongan duplicación de otros ya existentes si al mismo tiempo no se suprime o restringe debidamente la competencia de éstos. (Art. 16). El principio de simplicidad y transparencia de la organización administrativa: Debe prever la compresión, acceso, cercanía y participación de los particulares de manera que les permitan resolver sus asuntos, se auxiliados y recibir la información que requieran por cualquier medio (art. 22). El principio de jerarquía: Los órganos de la Administración Pública deben estar jerárquicamente ordenados y relacionados de conformidad con la distribución vertical de atribuciones en niveles organizativos. Los órganos de inferior jerarquía están sometidos a la dirección, supervisión y control de los órganos superiores de la Administración Pública con competencia en la materia respectiva (art. 28 LOAP).

Principio de la Responsabilidad patrimonial del Estado

Uno de los aportes innovaciones al derecho venezolano, lo constituye el haber incluido en la Constitución de 1999 en materia de régimen general del ejercicio del Poder Público, el principio de la responsabilidad patrimonial del Estado, por los daños y perjuicios que causen los funcionarios en ejercicio de sus funciones. El cual

se refiere, a las personas jurídicas estatales, básicamente las del Poder Público: República, estados región y Municipios. Lo cual se denota en el Artículo 140: El Estado responderá patrimonialmente por los daños que sufran los particulares en cualquiera de sus bienes y derechos, siempre que la lesión sea imputable al funcionamiento de la Administración Pública.

Lo cual también se reitera en el artículo 14 de la LOAP, que: aún cuando en forma impropia al disponer y la responsabilidad patrimonial sería de la "Administración Pública", cuando no sea sujeto de derecho ni persona jurídica. La Administración Pública", en efecto, no puede ser responsable pues no es sujeto de derecho; la responsabilidad es de las personas jurídicas estatales político territoriales, (Repúblicas, Estados y Municipios), o descentralizadas (Institutos autónomos) que la Constitución comprende en la expresión "Estado".

Pero uno de los aspectos más destacables, de la organización y funcionamiento de la Administración Pública, es dar eficacia a los principios, valores y normas consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, en especial, conforme lo indica en el artículo 19 de la Carta Magna, "garantizar a todas las personas, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos".

En conclusión, la Administración Pública, pretende garantizar los derechos de los ciudadanos y los intereses de la República a través de la continua mejora de los procedimientos, servicios y gestión de la Administración Pública a través de métodos y técnicas con los correspondientes estándares de calidad.

La Tutela Judicial Efectiva en el Ordenamiento Jurídico Venezolano

La tutela judicial efectiva es un derecho complejo, porque abarca un conjunto de derechos constitucionales procesales que permiten obtener una justicia tutelada por el Estado de manera efectiva (Bello Tabares y Jiménez Ramos, (2009: 42)). Por ello

no es sencillo dar una definición única. Esos autores definen la tutela judicial efectiva, como:

...un derecho constitucional procesal de carácter jurisdiccional, que ostenta todo sujeto de obtener por parte de los órganos del Estado (especialmente del judicial) en el marco de procesos jurisdiccionales, la protección efectiva o cierta de los derechos peticionados y regulados en el estamento jurídico, no sólo fundamental sino de menor categoría...

Por tanto, la tutela judicial efectiva es un derecho a la protección jurisdiccional de los derechos constitucionales. Aunque algunos autores como Molina (2002) y Díaz (2004), afirman que la tutela judicial efectiva no es sólo el derecho a la protección jurisdiccional de los derechos constitucionales, sino además los siguientes derechos a: Acceso a los órganos jurisdiccionales; constitucionales procesales; Un debate judicial protegido y tutelado de manera segura y efectiva; Defenderse o ensayar defensas; Producir la prueba de los hechos; Revelarse contra cualquier decisión adversa, en fin Derecho a obtener del Estado un pronunciamiento judicial efectivo.

Entonces, podría afirmarse que la tutela judicial efectiva es un derecho que permite al ciudadano: acceder a los órganos jurisdiccionales; obtener un pronunciamiento judicial que resuelva sus conflictos judiciales mediante el dictado de sentencias que sean el producto de un proceso libre de vicios, y recurrir contra esas sentencias. La tutela judicial efectiva va más allá de las fronteras nacionales con su ordenamiento jurídico venezolano. Ya que el Estado ha aceptado tratados internacionales que le obligan a su cabal cumplimiento so pena de sanciones a su inobservancia.

Entre, los tratados internacionales ratificados por Venezuela, y que contemplan derechos relacionados con la tutela judicial efectiva, están: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, donde se hace referencia al Derecho de Justicia en su artículo XVIII que establece:

“Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia la ampare contra actos de la autoridad que viole, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”.

Según la anterior norma, el derecho de justicia se define como aquel que tiene todo ciudadano americano para acceder a los órganos jurisdiccionales, y así hacer valer sus pretensiones y/o derechos violados, a través de un procedimiento eficaz que otorgue unas garantías mínimas necesarias. Además, implica el derecho de ser amparado en caso de violación de los derechos constitucionales por cualquier autoridad. Así mismo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece algunos de los derechos relacionados con la tutela judicial efectiva establecidos en los siguientes artículos:

Artículo 8: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes que la ampare contra actos que viole sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley”.

Artículo 10: “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, o para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.

De conformidad con lo anterior, se aprecia que toda persona tiene derecho acudir a un tribunal imparcial e independiente cuando sean violados sus derechos fundamentales para obtener la efectiva protección de los mismos.

Por otra parte, en el pacto de San José, o Convención Americana sobre los Derechos Humanos, se ratifican los anteriores y otros derechos y se deja entrever una estrecha relación entre la tutela judicial efectiva, y las garantías judiciales que deberían existir en todo Estado democrático, así como en todos los Países suscriptores de la convención. Entre estos artículos se destacan: Garantías Judiciales:, donde se enuncian los derechos de las personas a: ser oídas por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable,

establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.; que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad y derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.

En correspondencia con la garantía de los derechos civiles, en el Artículo 14, que se presenta a continuación, se explanan características atribuibles a la garantía de los derechos de las personas en el marco del derecho internacional:

“Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o privilegios nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores”.

En consecuencia a lo señalado en el anterior artículo, se establece la obligación del Estado de respetar los derechos y garantías del ciudadano en un proceso judicial, y particularmente, hace referencia al derecho a ser oído y a ser juzgado por un tribunal independiente e imparcial.

En cuanto a la tutela judicial efectiva en el derecho interno, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que la nación es un estado de derecho cuyos valores superiores son la justicia, la libertad y los derechos humanos (artículos 2 y 3 ejusdem) y determina, en algunos artículos como el 26, 49 y 257, cómo lograr su respeto y cumplimiento. Por lo que dada la importancia de esos artículos, se transcriben a continuación:

Artículo 26: “Toda persona tiene derecho al acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

Del anterior artículo, se denota que es un deber del Estado garantizar el acceso a la justicia para todos los ciudadanos y ciudadanas, de manera gratuita, imparcial, eficaz, idónea, responsable, ecuánime, sin obstáculos ni dilaciones, sin burocratismo o formalismos indebidos. Es decir, que se garanticen los derechos e intereses, individuales o colectivos garantizando la tutela efectiva de los mismos.

El Artículo 49, está referido al debido proceso, el cual deberá aplicarse a todas las actuaciones tanto judiciales como administrativas; por lo que a continuación se destacan en los numerales aspectos sobre 1, 6 y 8 las condiciones que deben darse para el debido proceso y su relación con la tutela judicial efectiva:

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 la ley.
6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes.
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.”

En consonancia con los artículos anteriores, en el Artículo 257, se establece que “El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.” De lo que resulta obvio que en

el ordenamiento jurídico la tutela judicial efectiva aparece como un derecho complejo, debido a que se conceden varios derechos. Por ello, en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se orienta hacia el otorgamiento de una decisión razonada y justa, de varias garantías constitucionales que conforman el debido proceso. Al respecto, Rivera (2002:305) expresa en relación a la tutela judicial efectiva, lo siguiente:

“...no sólo supone el derecho de acceso a la justicia y a obtener con prontitud la decisión correspondiente, sino que también cumple con la obligación que tiene la Administración de Justicia de hacer cumplir el derecho constitucional a la igualdad estipulado en el artículo 21 de la CRBV y a decidir una controversia de una manera imparcial y equitativa”

Por lo tanto, la Tutela Judicial Efectiva es una garantía constitucional procesal, que debe estar presente desde el momento en que se accede al aparato jurisdiccional hasta que se ejecuta de forma definitiva la sentencia dictada en el caso concreto, es decir, que una vez garantizado el acceso a la justicia, cada uno de los principios y garantías constitucionales que informan al proceso (tales como el debido proceso, la celeridad, la defensa y la gratuidad) deben ser protegidos en el entendido de que el menoscabo de cualquiera de esas garantías, estaría al mismo tiempo vulnerando el principio de la Tutela Judicial Efectiva.

Estructura del Poder Público de la República Bolivariana de de Venezuela, Tribunal Laboral del Táchira y la Exención de Condenatoria en Costas Procesales

Todo proceso judicial implica una logística, que se debe prever garantizar que se cumplan las diferentes fases hasta llevar a un cese de la causa, de lo cual surgen gastos conocidos como costes. Henríquez La Roche (2003:143) "las costas procesales son las erogaciones que el litigante ha hecho justificadamente en el juicio, y comprenden los costos o litisexpensas y los honorarios profesionales de sus abogados". Por lo tanto, las costes o costas, vienen a constituir los gastos intrínsecos del juicio, los desembolsos que las partes hacen para sostener el litigio hasta

conducirlo a la solución definitiva, inclusive su ejecución, ocasionados como consecuencia directa de las actividades de las partes en el proceso, y son por cuenta de aquella que hace dichas actividades, mientras no se pronuncie la sentencia que es el título constitutivo de pagar las costas, conforme a la ley que determina cual de las partes debe pagarlas.

La exención de condenatoria en costas procesales, a la luz del artículo 64 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece que será necesario precisar la posibilidad que un demandante sea eximido de condenatoria en costas procesales aun cuando resulte totalmente rechazado en un determinado proceso judicial. Sin embargo, como es sabido existen diferentes entes del Estado venezolano, que se encuentran exentos de condenatoria en costas procesales aun resultando totalmente vencidos en los procesos judiciales en los que sean demandados.

Para Guillermo (2004:46), la condenatoria en costas o imposición de costas procesales consiste en un pronunciamiento del juez, de condena, de carácter constitutivo y accesorio, que va acompañada a una declaratoria principal, por lo que para garantizar su cumplimiento, se requiere integrar elementos jurídicos como la tutela judicial efectiva, para garantizar actividades, Cumplimiento de los lapsos procesales, Uso de nuevas tecnologías y Tiempo de Dedicación de los funcionarios a cada causa.

Carmona (3.2010), señala en sus consideraciones finales que “el artículo 64 de la LOPT, al igual que el artículo 10 de la Ley de Hacienda Pública Nacional y el Art. 74 de la LOPR, exime de condenatoria en costas a la República” Esta exención en costas se da supuestamente en igualdad de condiciones para ambas partes y que aún cuando establece el artículo 64 LOPT, que si se procede la condenatoria en costas procesales en contra de Institutos Autónomos, de los Estados, existen algunas empresas del Edo. que por ley estipulan que están exentas, como por ejemplo: PDVSA, PEQUIVEN y Banco Industrial de Venezuela; estos entes referidos no podrán ser sujetos de una condena en costas procesales, a pesar de que resultaren totalmente vencidos en un proceso judicial, ya que estos gozan de los privilegios y prerrogativas de la República.

La estructura de un tribunal tiene que ver con su organización y el conjunto de normas que establecen los órganos del sistema de justicia, destacando las competencias de los jueces, sus facultades, obligaciones, la forma de su designación y de sustitución, así como las garantías de su independencia.

En Venezuela, el poder Público Judicial está estructurado conforme a lo previsto en el artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se encuentra el sistema de justicia, constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los diversos órganos jurisdiccionales que determine la ley, por el Ministerio Público, la Defensoría del Pueblo, los órganos de investigación penal, auxiliares y funcionarios de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos que participan en la administración de justicia, y los profesionales del Derecho autorizados para ejercer.

La organización de los tribunales, tiene que ver con las personas que los constituyen, su jerarquía dentro de los tribunales y las relaciones de subordinación entre ellos, así como su composición interna. Todo de acuerdo a los poderes y deberes señalados en la ley, para el ejercicio de la función jurisdiccional por parte del órgano judicial (el respectivo tribunal) y la persona natural que actúa en nombre del tribunal que es el juez.

Por tanto, se considera que la organización judicial es el conjunto de normas que establecen los órganos y el sistema para la administración de justicia, señalando la competencia de los jueces, sus facultades, obligaciones, la forma de su designación y de sustitución, así como las garantías de su independencia.

En cuanto a los tribunales laborales de Venezuela, y particularmente del Táchira, se han actualizado y adecuado a las exigencias del mundo profesional actual, con los más altos estándares de calidad, esto ha ocurrido progresivamente con la entrada en vigencia de la Constitución Nacional, la cual trajo ha motivado cambios al ordenamiento Jurídico Venezolano , tal es el caso de La Ley Orgánica Procesal Laboral derogando así a la antigua Ley de Tribunales y Procedimientos Laborales, dentro de la Ley Orgánica Procesal Laboral, en su artículo 14, se establece la estructura de los Tribunales del Trabajo de la siguiente manera: a) Tribunales del

Trabajo que conoce, en primera instancia; b) Tribunales Superiores del Trabajo que conocen en segunda instancia y c) Tribunal Supremo de Justicia, en Sala de Casación Social.

Así mismo, en el Artículo 15, se indica que los Tribunales del Trabajo se organizarán, en cada circuito judicial, en dos instancias: Una primera instancia integrada por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, y los Tribunales de Juicio del Trabajo. Una segunda instancia integrada por los Tribunales Superiores del Trabajo Su organización, composición y funcionamiento se regirá por las disposiciones establecidas en esa Ley y en las leyes respectivas.

Del artículo anterior, se aprecia un notable cambio en la estructura de los tribunales laborales, ya que con esta sub-división en primera instancia, los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, el Juez tiene la tarea fundamental de que las partes lleguen a un acuerdo y así evitar de ir a la siguiente etapa dentro de esa misma instancia como lo es el juicio, de ser así el juez de juicio es quien tendrá la tarea de apreciar las pruebas, poner en práctica los principios laborales y administrar justicia, luego esa decisión tomada será apelable y podrá ejercer recurso de casación ante el Tribunal Supremo de Justicia, cabe destacar que en reciente jurisprudencia se indica que las decisiones que son apelables en materia laboral deben reunir un requisito esencial y es que deben estar en el valor de 3000 UT.

Otro aporte importante es que en la nueva Ley Orgánica Procesal Laboral en su artículo 21, se establece los deberes de los secretarios a que en la anterior derogada ley no lo contempla. Con esos cambios, nueva estructura y la implementación de tecnología de punta en el tribunal laboral del estado Táchira se ha optimizado el proceso laboral, permitiendo gran celeridad procesal en esta área del derecho que tutela al trabajador y las relaciones laborales.

Los entes de la república Bolivariana de Venezuela, gozan de privilegios y prerrogativas, sin embargo, algunos como las Empresas del Estado solo tendrán privilegios y prerrogativas cuando exista expresa previsión legal al respecto. Para mejor comprensión de esto, en el cuadro que se presenta a continuación, se destaca la estructura del poder público venezolano con los entes de la República, en relación a la

ejecutoriedad de mecanismos que se plantean a través de los tribunales laborales para garantizar la exención o no de cada etapa del proceso

Cuadro 1 Estructura del poder público venezolano y mecanismos relativos e exención por privilegios y prerrogativas:

	Notificación Interpretación de la demanda	Contradicción- de hechos alegados en contra	Notificación De Sentencia	Exención de condenatoria en costas	Suspensión de la ejecución de la sentencia	Inembargabilidad de bienes
República	*	*	*	*	*	*
Estados	*	*	*	*	*	*
Municipios	*	*	*	(Solo 10%)	*	*
Institutos Autónomos	*	*	*	*	*	*
Empresas del Edo.	*	X	X	X	X	X
Fundaciones	*	X	X	X	X	X
Asociaciones	*	X	X	X	X	X

Sistema de Variables y Operacionalización

Una variable es un elemento inconstante, inestable que a su vez puede tomar un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto o contexto donde la misma se presente. En este sentido, una variable es la expresión de la orientación que la investigadora al estudio a realizar. Por lo que Morín, E (2000) expresa: “para definir una variable se debe tomar en cuenta la fuente bibliográfica, pero a veces se hace necesario definirla en términos relacionados directamente con la realidad.” Entonces, las variables constituyen el centro de cualquier investigación, y se presentan incorporadas en los objetivos específicos, pero además debe contemplar otros aspectos, a lo que se refiere Bautista (1998: 9), cuando expresa que una variable es:

En principio una dimensión de un objetivo, un atributo que puede cambiar de una o más maneras: Se puede definir variables como las propiedades características o manifestaciones de los objetos o sujetos a estudiar en una situación evaluativa o investigativa que son susceptibles de tomar distintos valores cualitativos o cuantitativos.

En concordancia con lo anterior, debe incorporarse la mayor cantidad de

elementos que delimiten en forma clara cada variable. Además, se debe sistematizar por lo que Bautista, A (2003: 13), indica "... la operación de las variables se refiere a la definición de las mismas en función del estudio que se realiza, para hacer factible su uso, observación, registro y de ser posible medirlas o cuantificarlas en el proceso investigativo". Esa operacionalización es la visión que se puede tener de las variables considerando en las mismas su extensión, límites y la utilidad que da a la investigación.

Con base a lo anterior y atendiendo a los lineamientos que el manual de la UCAT a continuación se presenta la operacionalización de variables de esta investigación.

Cuadro 1. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumentos	Ítems
Tutela Judicial efectiva	Eficiencia Judicial Calidad	Eficacia de las actividades Volumen de trabajo Complejidad de los procesos Cumplimiento de los lapsos procesales Ejecuciones. Uso de nuevas tecnologías Tiempo de Dedicación	Cuestionario	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Privilegios y prerrogativas del Estado	Trascendencia los procedimientos para la Administración de justicia	Uso de Mecanismos alternativos para la solución de conflictos laborales Toma de decisiones Tutela judicial efectiva. Actualización en materia judicial Participación en actividades extra-sentencia. Asuntos finalizados por auto. Dotaciones Planificación Presupuestos.	Cuestionario	10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Fuente: la autora. (2011).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Diseño de la Investigación

El presente trabajo se orientó hacia una investigación Jurídico-Descriptiva, la cual de acuerdo con lo establecido por Sánchez (2.007:121), tiene por objeto lograr la descripción del tema que se estudia, interpretarlo (lo que es), utilizando el método de análisis, y de esa forma el problema jurídico se descompondrá en sus diversos aspectos”, de acuerdo a esa premisa, este tipo de investigación permite ofrecer un panorama amplio de una situación o imagen socio-jurídica a través de lo que han escrito o interpretado quienes han investigado el tema o sus conexos, para ofrecer otra perspectiva.

El precitado autor, considera que “la originalidad del estudio radica en el hecho que el investigador asume su propio enfoque”, el cual obedece a investigar aspectos relativos al Derecho Laboral con relación a la Tutela judicial Efectiva de los privilegios y prerrogativas del Estado venezolano. Por lo que se planteo una perspectiva en donde se aspira proyectar una posible solución, para que la comunidad afectada por esta situación, le sean resarcidos sus derechos y para que quienes no hayan sido afectados aun estén preparados para que eso no ocurra.

Por tanto, la investigación es Jurídico Descriptiva asumida bajo la modalidad de proyecto factible, ya que se orientó hacia la consecución de los objetivos de investigación formulados, lo que implico adecuarse a una metodología de naturaleza cuantitativa, al sistematizar los datos o información recabada, a ese respecto. Finol, y Nava (1999:73), indican: El proceso sistemático de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales existentes en torno a un problema con el fin de encontrar respuesta a interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano. Por

lo que, debido a que la información obtenida fue de fuentes bibliográficas y datos numéricos se debió asumir un nivel de carácter mixto documental y descriptivo, lo que se interpreta según Méndez (2001: 137) como:

“... los estudios de carácter mixtos comporta características tanto teóricas como del contexto de investigación, lo que implica interpretar a la luz de entender las formas de conducta y actitudes del universo investigado, para establecer comportamientos concretos, descubrir y comprobar la asociación entre variables de investigación”

Entonces, en esta investigación se asumió un diseño mixto, lo que implicó recurrir a fuentes de consultas bibliográficas y técnicas como la encuesta bajo la modalidad de cuestionario, lo que implica manejar la información de manera sistemática, rigurosa y profunda para llegar al análisis de los indicadores de variables. Resultó adecuado con el propósito de este estudio. La búsqueda de fuentes escritas se llevó a efecto, a través de libros, revistas, documentación legal, Internet entre otras.

En consecuencia, el diseño del presente estudio de campo mixto, permitió formar el logro de los objetivos específicos, por lo cual fue necesario realizar un diagnóstico en forma directa, a objeto de obtener datos de la realidad, lo que permitió indagar in situ, los efectos de la interrelación entre diferentes variables. En este sentido Arias (1.999) indica que un diseño de Campo, “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”.

Por tanto, la investigación se considero Jurídico Descriptiva, bajo la modalidad de proyecto factible, diseño de campo mixto transeccional en virtud, de que se tomaron los datos directamente del contexto en un solo momento, lo que permitió la opinión de los investigados con relación a criterios relativos a Tutela judicial Efectiva en Venezuela y particularmente en el estado Táchira.

Procedimiento y Técnicas de Investigación

Para darle claridad al proceso investigativo fue preciso desarrollar un proceso en seis (6) pasos o etapas, que fueron:

1. Etapa inicial, donde se exploraron las diversas fuentes de consulta documental bibliográfica.
2. Selección de la información con la técnica del fichaje, resumen, subrayado y resumen analítico.
3. Diseño, elaboración y validación del cuestionario atendiendo a los indicadores de las variables de acuerdo a los objetivos y el esquema de la investigación.
4. Se sistematizo la información en una matriz de doble entrada.
5. Se analizo e interpreto la información recabada.
6. Finalmente, surgieron del desarrollo de la investigación las conclusiones, recomendaciones y la propuesta para dar respuesta a cada interrogante y a cada objetivo específico.

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, que en opinión de Trujillo (2004:56), “Consiste en la recopilación de información en forma directa de los eventos investigativos”; sin embargo la modalidad de encuesta utilizada fue el cuestionario, que se diseño, validó y aplico a la muestra seleccionada en la ciudad de San Cristóbal. Este instrumento contiene una portada de identificación con sus respectivas instrucciones para su correcto llenado; asimismo presenta 20 ítems con dos (2) alternativas de respuesta de escala dicotómica (Si o No), los Ítems surgieron de los indicadores de variables, y permitieron conocer la opinión de los encuestados en relación al objeto del estudio.

Población y Muestra

La Población: Tal y como indica Arias (2004: 72), se define de la siguiente manera: “la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán validas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (persona, instituciones o cosas) involucradas en la investigación” , por lo que la población objeto de esta investigación está integrada en primera medida por ciento ochenta (180), Abogados (as), que en materia laboral están inscritos y acuden a actividades en el Colegio de Abogados Seccional Táchira .

Muestra: Arias (2004), considera que la muestra es “un subconjunto representativo de un universo o población”. En tal sentido, en el presente trabajo investigativo, la muestra estará conformada por treinta y ocho jueces (abogados laboralistas) del Estado Táchira, la mencionada muestra fue tomada de manera intencional por la investigadora, por tener características homogéneas, es decir caracterizadas por encontrarse en el mismo espacio geográfico y ser expertos del ramo Jurídico-laboral

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Toda medición que se realice mediante un instrumento de recolección de datos debe cumplir con el requisito de la validez de contenido; al respecto, Claret (2005:82), señala: “El cuestionario elaborado lo revisarán varios expertos en la materia (juicio de expertos), para constatar el vocabulario y la redacción de los ítems y si el contenido de los mismos ofrece lo que se desea medir”; en tal sentido, la validez de los cuestionarios, fue de contenido; la cual se realizó por medio de la técnica denominada Juicio de expertos, a tal efecto, se seleccionaron dos profesionales considerados expertos, por su amplia experiencia en la elaboración de instrumentos de investigación como son los MSc en Ciencias Jurídicas. Miguel Álvarez y Carlos Ramírez; quienes realizaron observaciones y avalaron el instrumento; (Nota. Las observaciones fueron asumidas en su debido momento con el propósito de mejorar la versión definitiva del instrumento).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento para Bussot (2003: 88) “es la capacidad que tiene un instrumento de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones con una misma muestra y bajo unas mismas condiciones” De tal manera, que para determinar la confiabilidad del cuestionario, se desarrolló una prueba piloto con cinco (05) jueces con características similares a la población objeto de estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS

Los datos suministrados por los investigados a través del cuestionario, se recogieron en un cuadro o matriz, donde se registró la cantidad de respuestas con sus respectivos porcentajes, lo que permitió establecer la debida concordancia entre los ítems y las variables que se establecieron a partir de los objetivos formulados. De este modo en el cuadro tres (3), se presenta la información recopilada, indicando las frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas a cada ítem.

Cuadro 3. Frecuencias y Porcentajes de Respuestas Dadas por los abogados especialistas en derecho al trabajo adscritos a los Tribunales del Trabajo del estado Táchira.

Ítems Nº	ENUNCIADO	Frecuencia y Porcentajes de Respuesta	
		SÍ	NO
1	En el estado Táchira, los jueces laborales tienen la potestad para hacer cumplir a los empleadores en los lapsos que establece la legislación venezolana	28 =71,43	10 =28,57
2	El Volumen de trabajo en los tribunales laborales del Táchira obedece al incumplimiento por parte de los empleadores de los derechos consagrados en la legislación venezolana	38 =100	0
3	A pesar de la complejidad de los procesos laborales, en los Tribunales del trabajo del estado Táchira las actividades se cumplen a cabalidad	38 =100	0
4	En los Tribunales laborales estado Táchira, se utilizan medios informáticos para notificar los lapsos de audiencias y decisiones	22 = 57,14	16 = 42,86
5	En el estado Táchira los jueces laborales suministran de manera clara y constante toda la información que requieren los empleadores en relación a los deberes laborales.	36 = 92,86	2=7,14
6	Es responsabilidad del juez laboral orientar las sentencias a través de medios alternativos de solución de conflictos laborales.	36 =92,86	2 =7,14

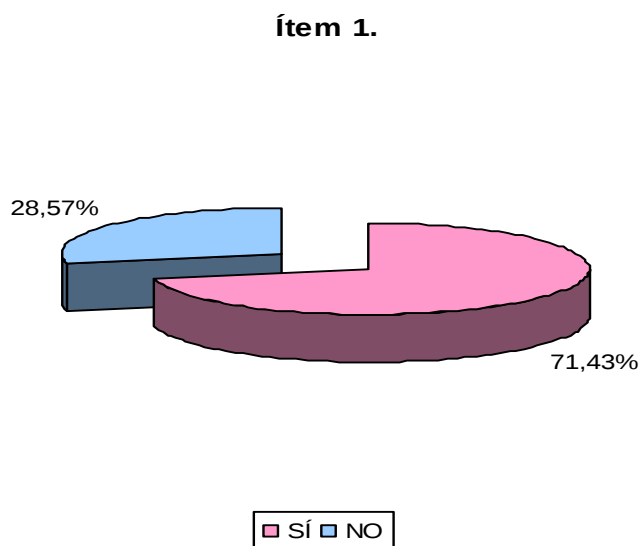
7	Los Tribunales del Trabajo cuentan con recursos tecnológicos para procesar todos los trámites procesales y de juicio	36 =92,86	2=7,14
8	Es necesaria la continua formación y perfeccionamiento del personal en la tribunales	16 = 42,86	18 = 57,14
9	En el estado Táchira los Jueces laborales participan periódicamente en programas para mejorar las condiciones de los tribunales	16 = 42,86	18 = 57,14
10	Los Jueces laborales del estado Táchira hacen uso de otros tipo de notificaciones además de los carteles que son entregados por los alguaciles a los demandados	2 = 7,14	36 = 92,86
11	En los tribunales del estado Táchira se procesa todos los reclamos y solicitudes por violación de los derechos laborales	8 = 21,43	30 = 78,57
12	En los Tribunales laborales del estado Táchira, se verifica la Tutela judicial efectiva sobre los privilegios y prerrogativas de los entes del Estado.	4 =14,29	34 = 85,71
13	Los jueces del estado Táchira utilizan medios coercitivos con los empleadores para que ellos garanticen el cumplimiento de los pagos a los trabajadores.	2 = 7,14	36 = 92,86
14	Es irrelevante el cumplimiento de lapsos que dicta la ley en materia laboral	0= 0	38 =100
15	La toma de decisiones por los funcionarios de los tribunales del Trabajo del estado Táchira, son orientadas hacia la búsqueda de la tutela judicial efectiva.	14 = 5,71	24 = 64,29
16	Los Jueces de los Tribunales del Trabajo del Táchira, cumplen con todos trámites requeridos sobre asuntos finalizados por auto.	14 = 5,71	24 = 64,29
17	Conoce casos de demandas contra la República, donde, esta ha cumplido con las sentencias emanadas de los tribunales del trabajo del estado Táchira, garantizando los derechos de los trabajadores.	32=83, 33	3 = 15,66
18	En los Tribunales del Trabajo del estado Táchira los jueces cuentan con medios idóneas para realizar notificaciones de manera acorde con las exigencias del Derecho Laboral actual.	38 =100	0
19	Las notificaciones de audiencias ante los Tribunales del trabajo son realizadas a través de medios informáticos a los empleadores	28 =71,43	10 =8,57
20	En los tribunales laborales del Táchira existe medios informáticos idóneos para garantizar la tutela judicial efectiva en materia laboral	22 =57,14	16=42,86

Fuente: Elaborado por La autora (2011)

Análisis de los Resultados

A continuación se presentan una serie de graficas con su respectivo análisis, lo cual obedece a la interpretación de la investigadora de los porcentajes de respuestas dadas a cada ítem planteado. En el análisis se evidencia aspectos de relativos a estrategias jurídicas necesarias para mejorar las condiciones para la implementación de la Tutela Judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas de los entes del Estado venezolano, destacando valores significativos y haciendo relaciones con algunos aspectos evidencias en las bases teóricas de este trabajo. Además, es preciso aclarar que algunos ítems ofrecen correspondencia y concordancia ente ellos para el logro de los objetivos de investigación.

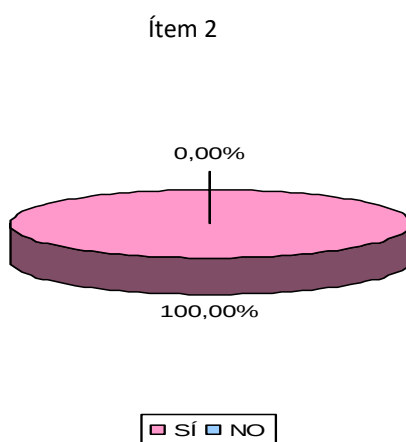
Grafico 1. Porcentajes de respuestas al ítem 1



Análisis: el 71,43 de los encuestados indicaron afirmativamente que en el estado Táchira, los jueces laborales tienen la potestad para hacer cumplir a los empleadores los lapsos que establece la legislación venezolana. Sin embargo, se sabe algunos abogados que representan a la parte demandada, trazan estrategias para dilatar los procesos y evadir algunas responsabilidades de los demandados, a pesar

que el no a su acatamiento de lapsos implica sanciones. Todo esto, hace suponer que se requiere implementar programas adecuados que optimicen el cumplimiento de los lapsos procesales y la garantía de los derechos laborales, ya que en la Tribunales del trabajo estado Táchira existe una cultura donde se coordinan programas y métodos para la búsqueda de ser jueces eficientes y eficaces en el cumplimiento de sus funciones.

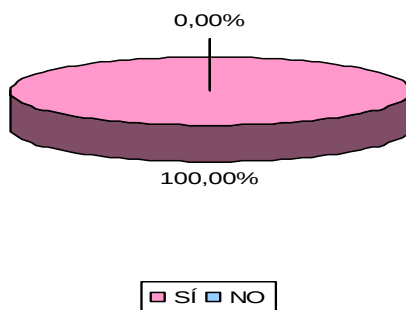
Gráfico 2. Porcentajes de respuesta al ítem 2



Análisis: el 100 % considera que el Volumen de trabajo en los tribunales laborales del Táchira obedece al incumplimiento por parte de los empleadores de los derechos consagrados en la legislación venezolana, esto refleja que todos los encuestados están conscientes que en los Tribunales del estado Táchira, los jueces aplican principios establecidos en marco legal laboral, en consonancia con las actividades administrativas y judiciales, lo que hace, que se considere lo procesal por sobre otros aspectos como: lo administrativo o político. Además, de los resultados se evidencia que faltan recursos tecnológicos para la implementación aspectos como las notificaciones Es destacar que entre los valores que son evidenciados en los jueces se destaca la mística, responsabilidad y los deseos de cumplir a cabalidad con sus funciones.

Gráfico 3. Porcentajes de respuesta al ítem 3

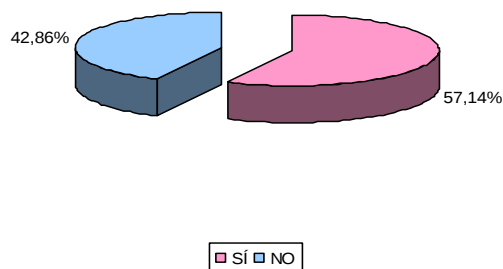
Ítem 3.



Análisis: se encontró que el 100% de los Funcionarios encuestados, consideran que a pesar de la complejidad de los procesos laborales en los Tribunales del trabajo del estado Táchira, las actividades se cumplen a cabalidad. De lo que se deduce que los encuestados consideran que allí todo se está realizando conforme a la ley y a las exigencias de las circunstancias funcionales de Tribunal laboral. Lo que indica armonía organizacional, aunque se reconoce que algunas veces hay congestión de los servicios, porque falta de comunicación entre funcionarios, lo que se solventaría si se utilizan estrategias para superar déficit de información en el seno de la misma institución

Gráfico 4. Porcentajes de respuesta al ítem 4

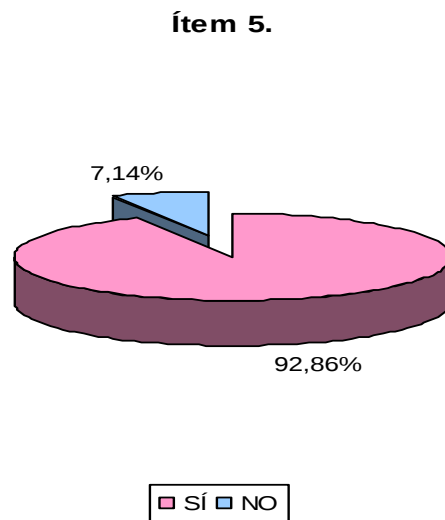
Ítem 4.



Análisis: El 57,14% de los encuestados afirman que en los Tribunales laborales del estado Táchira, se utilizan medios informáticos para notificar los lapsos

de audiencias y decisiones. Lo que deja entrever, que ellos consideran que es útil y necesaria la implementación de medios alternativos para procesos que se realizan a diario, La utilización de recursos informáticos aumentaría las capacidades para la implementación de la justicia de manera más eficaz. Sin embargo, se deben considerar múltiples factores que causan debilidades en los órganos jurisdiccionales de la justicia laboral, y así evitar que quienes no conocen las acciones que se realizan en los tribunales laborales del estado Táchira, puedan suponer que existe baja calidad de los servicios, lo que se infiere del 42,86% que contesto que no se implementan los estrategias jurídicas apoyadas en la tecnología informativa.

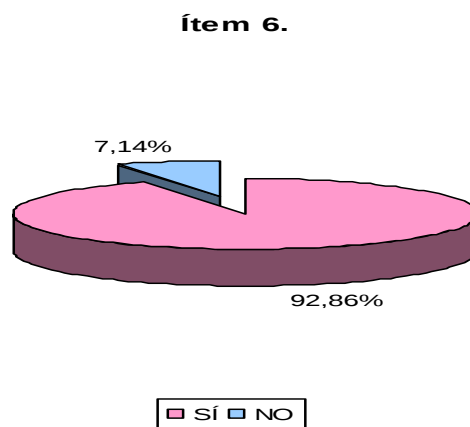
Gráfico 5. Porcentajes de respuesta al ítem 5



Análisis: El 92,86 considera que en el estado Táchira los jueces laborales suministran de manera clara y constante toda la información que requieren los empleadores en relación a los deberes laborales, lo que denota que si se le da importancia a realizar acciones y actividades para estimular al empleador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, y los encuestados casi en su totalidad

consideran importante a las estrategias y programas de acción para dar solución efectiva a las dificultades que se les puedan presentar con los trabajadores, porque muchos de ellos, al no tener recursos no acuden a las instancias respectivas en los lapsos oportunos, o simplemente porque consideran que no es necesario acudir a ellas.

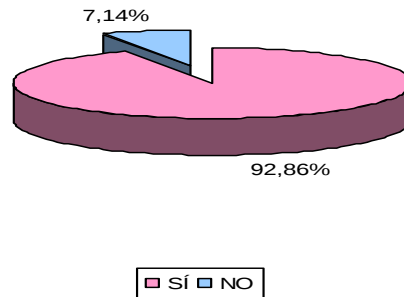
Gráfico 6. Porcentajes de respuesta al ítem 6



Análisis: el 92,86 % de los encuestados considera que es responsabilidad del juez laboral orientar las sentencias a través de medios alternativos de solución de conflictos laborales, esto se interpreta porque existe la creencia que el juez es quien debe velar por casi todo lo que ocurre en el tribunal, y no conoce el excesivo trámite, la falta de información oportuna, los pasos burocráticos. Quizá a lo que se refieren los encuestados, es que para la implementación de los mecanismos alternos de solución de conflictos, los jueces disponen de recursos básicos para ejercer su labor.

Gráfico 7. Porcentajes de respuesta al ítem 7

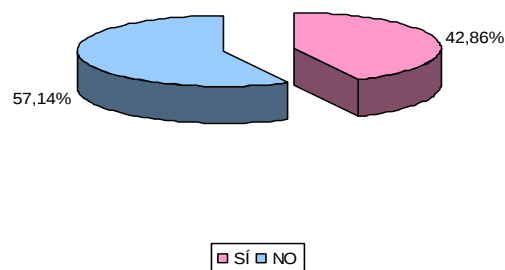
Ítem 7.



Análisis: El 92,86 reconoce que Los Tribunales del Trabajo cuentan con recursos tecnológicos para procesar todos los trámites procesales y de juicio, sin embargo esto no se refleja en la celeridad de los procesos, ya que si se utilizaran la tecnología adecuada y capacitara al personal de apoyo para que los jueces puedan atender todos los casos que a diario se le presentan, habría mayor celeridad y menos esfuerzo por parte de los jueces sobretodo en la instrumentación de los expedientes.

Gráfico 8. Porcentajes de respuesta al ítem 8

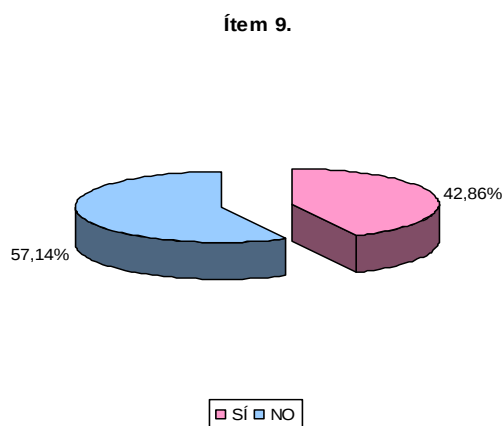
Ítem 8.



Análisis: En lo concerniente a la necesidad de dar continua formación y perfeccionamiento al personal en los tribunales, el 57,14% de los encuestados reconoce que no se manejan adecuadamente programas para tal fin, lo que permite inferir que se requiere intercambios permanentes de información de las actividades

entre distintos tribunales. Esto advierte que hay poca comunicación entre funcionarios, sobre todo por la vía virtual. Por tanto, es preciso que se asuman los correctivos para que los jueces manejen adecuadamente recursos tecnológicos y actualización sus procesos mediante estrategias jurídicas apoyadas en la tecnología informativa.

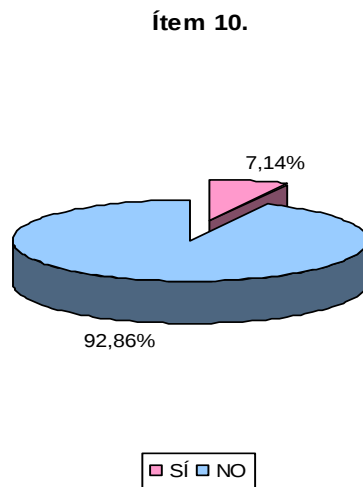
Gráfico 9. Porcentajes de respuesta al ítem 9



Análisis: En cuanto a la participación periódica de los Jueces laborales del estado Táchira en programas para mejorar las condiciones de los tribunales, se encontró que el 57,14 respondió que los jueces no participan, esto obedece a que desconocen programas que se implementan en los tribunales y que son utilizados por los jueces para realizar sus funciones. Aunque es preciso reconocer que es significativo que el 42,86% señalara que si participan, dejando entrever que saben de lo complicado de las funciones de los jueces y la ardua labor que realizan. Aunque es preciso reconocer que existen algunas debilidades, en los tribunales laborales, lo que implica mayor compromiso, del Estado y sus jueces para cambiar estrategias, adquirir mayor capacitación. Esto se corresponde con lo expuesto por Casanova (1998:36), quien destaca: “el compromiso de mejorar el desempeño de las sus funciones consiste en la responsabilidad individual de capacitarse y procurar recursos para que den condiciones dentro de una organización a la que un funcionario está adscrito”. Es

decir, en los Tribunales del Trabajo del estado Táchira se debería implementar programas de capacitación continua.

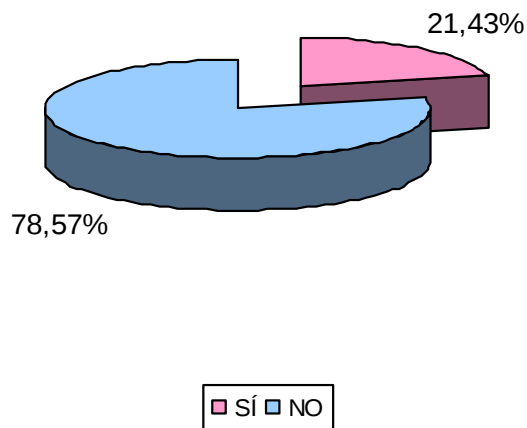
Gráfico 10. Porcentajes de respuesta al ítem 10



Análisis: Con relación a la proposición relativa a si los Jueces laborales del estado Táchira hacen uso de otros tipo de notificaciones además de los carteles que son entregados por los alguaciles a los demandados, el 92,86% manifestó que no, esto hace referencia a que constantemente no se emiten notificaciones electrónicas las cuales hacen breve el lapso para que la secretaria certifique que ya se hizo efectiva la notificación y empieza a correr el lapso de 10 días para la celebración de la audiencia preliminar, denota la importancia que debe dársele a otro tipo de notificaciones para evitar las dilaciones que en esta etapa ocurren.

Grafico 11. Porcentajes de respuesta al ítem 11

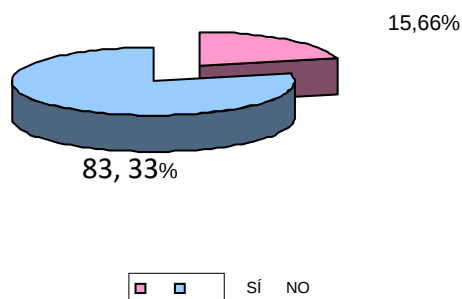
Ítem 11.



Análisis: el 78,37% respondió afirmativamente que en los tribunales del estado Táchira se procesa todos los reclamos y solicitudes por violación de los derechos laborales. Estos resultados aparentemente son contradictorios, lo que refleja disonancia con la cantidad de casos que no es posible atender de manera inmediata, lo que tal vez se interpreta es que algunas veces hay insuficiencia de recursos tecnológicos que permitan compartir entre las salas y otros espacios aspectos como: información, acuerdos, antecedentes, noticias, fundamentos referencias, informes y otros, es decir, se admite que hace falta medios informativos para haya fluidez y celeridad en la transmisión de la información.

Gráfico12. Representación grafica de las respuestas a los ítems 12

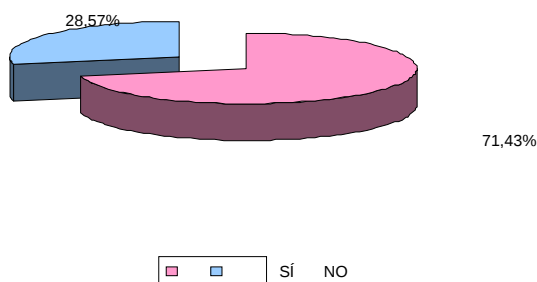
Item 12.



Análisis: el 85,71 % considera que en los Tribunales laborales del estado Táchira, no se verifica la Tutela judicial efectiva sobre los privilegios y prerrogativas de la República, es decir de los entes del Estado. Esto refleja que existe ligereza al conferir una respuesta de esta naturaleza, porque no se está siendo congruente con el trabajo tesonero que se realiza en los Tribunales. Ni con las respuestas dadas a otros ítems donde se reconoce que los jueces laborales del estado Táchira a plenitud, toman decisiones orientadas por la legalidad hacia la búsqueda de la tutela judicial efectiva. Además, se reconoce que utilizan diferentes medios para que los empleadores cumplan con todos los trámites requeridos.

Gráfico13. Representación grafica de las respuestas a los ítems 13

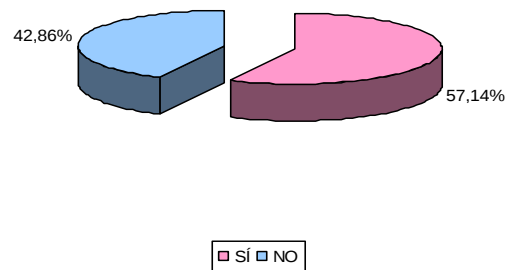
ítem 13.



Análisis: Casi la totalidad de los encuestados (92,86%) niegan que los jueces del estado Táchira utilizan medios coercitivos con los empleadores para que ellos garanticen el cumplimiento de los pagos a los trabajadores, esto hace referencia a que los empleadores en su mayoría respetan y acatan las decisiones de los tribunales, sin recurrir a medios coercitivos para su cumplimiento, lo que denota, que quizá hace falta implementar estrategias de dialogo permanente para que los procesos tengan mayor fluidez administrativa y procesal.

Gráfico14. Representación grafica de las respuestas a los ítems 14

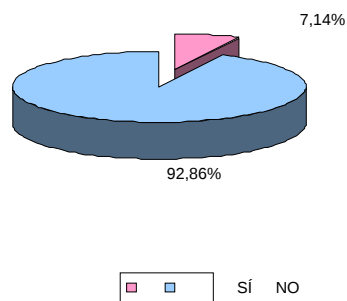
Ítem 4.



Análisis el 100 % de los encuestados considera que es irrelevante que se notifique al empleador del cumplimiento en los lapsos que dicta la ley, esto obedece básicamente a que los encuestados son conocedores de la materia laboral y saben que al ser notificados por primera vez, los empleadores deben estar atentos al cumplimiento de los llamados a audiencias en los lapsos establecidos por el tribunal y al cumplimiento en la asistencia a las audiencias pautadas por el juez de la causa.

Gráfico15. Representación grafica de las respuestas a los ítems 15

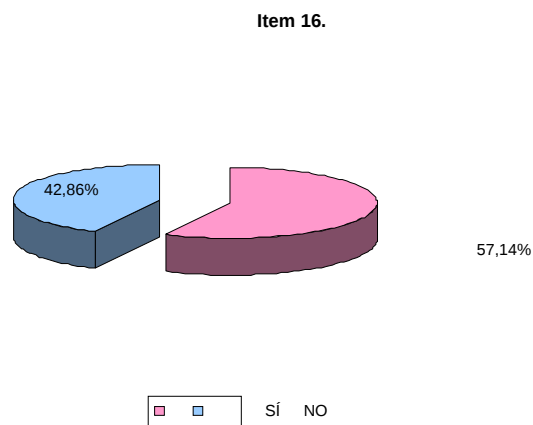
Item 15.



Análisis: El 64,29 % respondió que no considera que la toma de decisiones por los funcionarios de los tribunales del Trabajo del estado Táchira, sean orientadas hacia la búsqueda de la tutela judicial efectiva; este alto porcentaje de respuestas es

significativo y obedece fundamentalmente a que los jueces son cautelosos al momento de emitir sus decisiones, por cuanto su actuar repercute en la interpretación que otros dan a la justicia y a que algunos abogados hacen uso de su investidura para favorecer intereses de los empleadores por sobre los derechos de los trabajadores

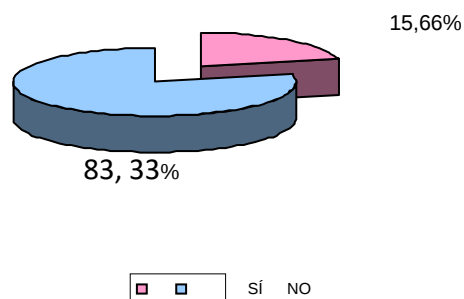
Gráfico16. Representación grafica de las respuestas a los ítems 16



Análisis: El 64,29 de los encuestados respondió que los Jueces de los Tribunales del Trabajo del Táchira, no cumplen con todos trámites requeridos sobre asuntos finalizados por auto, estos resultados permiten inferir los jueces son al momento de emitir sus decisiones deben realizar procedimientos administrativas que muchas veces son complejos y que requieren el uso de recursos tecnológicos que faciliten su labor, por cuanto al tratar de imponer la justicia se encuentra con obstáculos no imputables a su rol de jurista.

Gráfico17. Porcentajes de respuesta al ítem 17

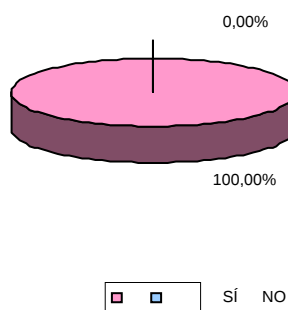
Item 17.



Análisis: el 83,33% considera que si conoce casos de demandas contra la República, donde, esta ha cumplido con las sentencias emanadas de los tribunales del trabajo del estado Táchira, garantizando los derechos de los trabajadores, sin embargo se evidenció que el 15,66 % respondió que no, es porque los encuestados consideran que debido a los privilegios y prerrogativas concedidas a la República, o a los entes del Estado, dicho cumplimiento de la sentencia se realiza después de dos (2) o tres (3) años, cuando la partida presupuestaria es aprobada y se ha acordado su pago y para esa fecha se dejan de pagar los intereses de mora e indemnizaciones monetarias que le corresponden por ley hasta que se hace efectivo el día de su pago.

Gráfico18. Porcentajes de respuesta al ítem 18

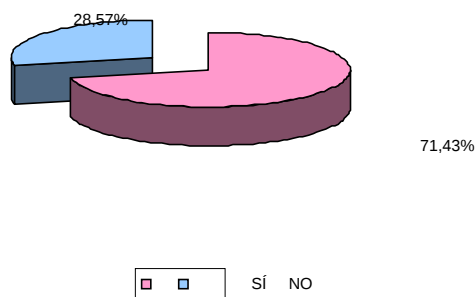
Item 18.



Análisis: El 100% considera que en los Tribunales del Trabajo del estado Táchira, los jueces cuentan con medios idóneos para realizar notificaciones de manera acorde con las exigencias del Derecho Laboral actual, sin embargo, se reconoce que la ciudadanía está demandando más y mejores servicios cada día. Por este motivo se requiere un plan de implementación de estrategias jurídicas apoyadas en la tecnología informativa, donde se pueda establecer una serie de compromisos para agilizar, simplificar e incrementar la calidad de los procesos administrativos de las tribunales. Aunque actualmente se realizan cambios internos que pudieran redundar en la optimización de los servicios se requiere voluntad política y recursos que hagan de las organizaciones públicas, estructuras funcionales y de calidad que brinden servicios sin obstáculos.

Gráfico19 Porcentajes de respuesta al ítem 19

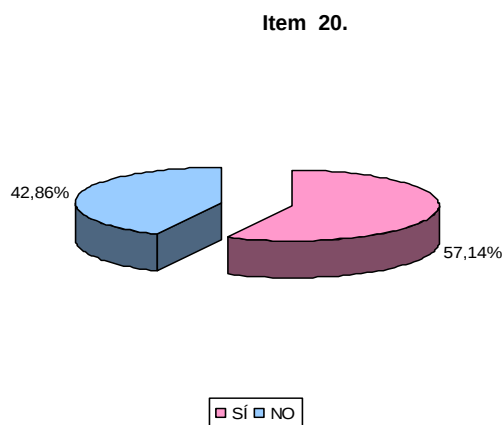
Item 19.



Análisis: El 71,43 considera que las notificaciones de audiencias ante los Tribunales del trabajo son realizadas a través de medios informáticos a los empleadores, sin embargo, se deben considerar que los empleadores por lo general aspiran que las notificaciones deben estar enmarcadas en un margen de tiempo amplio, lo que no es posible ya que la ley prevé garantizar celeridad en la defensa del derecho de los trabajadores, quienes aspiran que el tiempo de espera sea el más breve

posible. Por lo que el horario y el cumplimiento forman parte de los principios que rigen los tribunales como organismos públicos.

Gráfico 20. Porcentajes de respuesta al ítem 20



Análisis: El 57,14% discurre que En los tribunales laborales del Táchira existe medios informáticos idóneos para garantizar la tutela judicial efectiva en materia laboral, lo que es indicativo que un grupo significativo de encuestados no consideran a que las funciones de los jueces están apoyadas por recursos informáticos u otras estrategias jurídicas, por lo que es preciso recordar que se requiere el uso de estrategias que permitan desarrollar las capacidades para percibir, analizar e interpretar la importancia de las estrategias jurídicas apoyadas en la tecnología informativa.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Dado que actualmente existe un crecimiento constante de los servicios que brindan los tribunales del trabajo, surge la necesidad que se implementen sistemas de automatización de los procesos para lograr manejar de manera eficiente los servicios que allí se brindan, de cara al futuro del desarrollo del derecho laboral, y para que la toma de decisiones acertadas se haga evidente consustanciada con los principios que rigen el derecho del trabajo establecidos en la constitución y la ley orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

De acuerdo con la información recolectada a través del cuestionario, se puede inferir que los encuestados no están totalmente convencidos de las ventajas que ofrecen los Tribunales laborales del Estado, esto se debe fundamentalmente, a que se requiere suministrar información precisa y veraz sobre este tema, siendo importante destacar que del análisis e interpretación de los resultados del cuestionario aplicado, se aprecia que los encuestados tienen claridad en lo que al marco jurídico laboral respecta, sin embargo, desconocen algunas funciones de los órganos de administración de justicia laboral, considerando que los jueces se adaptan a las exigencias de los nuevos tiempos.

Por lo que es preciso para garantizar la celeridad en los procesos, implementar mecanismos jurídicos que hagan sencilla la administración de justicia, pero al mismo tiempo crear condiciones para que los jueces y demás funcionarios de los tribunales laborales del estado Táchira, trabajen mejor, utilizando estrategias que le confieran mayor autonomía y fortalezcan las estructuras que hacen posible la gestión procesal. Con el uso de tecnología se podrá desarrollar capacidades de comunicación con las

demás y con las propias instancias de los tribunales.

También se evidenció la limitada participación de los entes del Estado en actividades que generan ambientes para la implementación de los estrategias jurídicas, tal vez esto ocurre porque se no considera el uso de este tipo de estrategias, sino cumplir con el trabajo. La complejidad del fenómeno radica en lograr introducir un cambio en el sistema Jurídico laboral, de modo que se hagan realidad las distintas acciones que garanticen derechos y bienestar.

Entonces, se debe subrayar que con las estrategias jurídicas apoyadas en tecnología informática, se podría ofrecer soluciones a las necesidades generales de los tribunales, lo que contribuirá con la accesibilidad oportuna a la información sobre informes, procesos, actuaciones y otros aspectos, que garantizaran el uso efectivo de los servicios ofrecidos por los órganos de administración de justicia laboral como los tribunales del ramo, sin descuidar aspectos como actitud de los jueces frente a los retos que se le imponen a diario, su capacidad técnica; uso de procedimientos apropiados; cumplimiento de horarios de atención y otros aspectos que determinan calidad judicial.

En cuanto a la tutela judicial efectiva se reconoce que es un derecho amplio, que garantiza el indiscutido carácter universal de la justicia y como institución jurídica constitucional engloba una serie de derechos a saber: el acceso a los órganos de administración de justicia; una decisión ajustada a derecho; el derecho a recurrir de la decisión; el derecho a ejecutar la decisión y el derecho al debido proceso; por tanto, al verse vulnerados uno de estos derechos se afecta insoslayablemente la tutela judicial efectiva contemplada en los artículos 26 y 49 de la CRBV.

En tal sentido, resulta evidente que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra el derecho de la tutela judicial efectiva como resultado final de la existencia de un proceso judicial, el cual se da sólo posteriormente a la noción de un debido proceso, toda vez que la afirmación de la efectividad de la protección jurisdiccional sólo se puede concretar después del desarrollo de un proceso adecuado, cuyo acto esencial y final pueda producir el beneficio para el afectado, en el sentido tal y como lo señala la doctrina .

De ahí que la tutela judicial efectiva presupone un debido proceso pero sin negar con ello que ambas se hayan íntimamente relacionadas entre sí, formando parte de un todo. Por lo que se considero necesario a manera de ejemplo destacar algunos aspectos dados en la sentencia de fecha 10 de mayo de 2001, N° 708, expediente N° 00-1683 referida a la tutela judicial efectiva la Sala Constitucional del TSJ, donde se expresó: “El derecho a la tutela judicial efectiva, de amplísimo contenido, comprende el derecho a ser oídos 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 la 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, señala que no se consagrará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales y que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia (art. 257). En un Estado social de derecho y de justicia (art. 2 de la vigente constitución) donde se garantiza una justicia expedita si dilaciones indebidas y sin formalismo o reposiciones inútiles (art. 26 ejusdem).

Por tanto, la interpretación de las instituciones procesales debe ser amplia, tratando que 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 de la constitución nacional se consagra.

Con relación a privilegios y prerrogativas del Estado es preciso considerar la exención de condenatoria en costas procesales en el proceso laboral venezolano. A lo que La Roche (2003:143) señala que "las costas procesales son las erogaciones que el litigante ha hecho justificadamente en el juicio, y comprenden los costos o litisexpensas y los honorarios profesionales de sus abogados". Por tanto, las costas vienen a constituir, los gastos intrínsecos del juicio, los desembolsos que las partes hacen para sostener el litigio hasta conducirlo a la solución definitiva, inclusive su

ejecución, ocasionados como consecuencia directa de las actividades de las partes en el proceso.

En consecuencia, el pagar las costas, debe darse conforme a la ley que determina cual de las partes debe pagarlas, lo cual se expone en el artículo 64 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en ese sentido, es necesario precisar la posibilidad que un demandante sea eximido de condenatoria en costas procesales aun cuando resulte totalmente rechazado en un determinado proceso judicial e igualmente cuales de los entes que integran el poder público venezolano, se encuentran exentos de condenatoria en costas procesales aun resultando totalmente exentos en los procesos judiciales en los que sean demandados.

Mo obstante, la tutela judicial implica que las organizaciones judiciales y particularmente los tribunales, generen estrategias para mejorar la gestión, servir como mecanismos de planificación y asignación de recursos, apoyar el sistema de carrera y los sistemas de remuneración, y en general, mejorar la eficacia y la eficiencia de la institución. Dichos planteamientos son completamente aplicables a la gestión judicial, aun cuando tradicionalmente se pretende excluir el funcionamiento de los tribunales de los requisitos de eficacia y eficiencia que deben ser partes integrales de los servicios públicos y las organizaciones que están a cargos de los mismos.

En último lugar , se interpreta del cuestionario aplicado a abogados laborales que es necesario hacer un diagnóstico sobre del rendimiento de los jueces, porque aun cuando pareciera que existe actualmente un adecuado y coherente sistema judicial que garantiza el desempeño de los jueces, lo cierto es que la aplicación práctica requiere tomar previsiones en el presupuesto, con establecimiento de indicadores de gestión y estándares de desempeño adicionales, la creación de un sistema de incentivos basados en el rendimiento, y la des-judicialización de ciertos asuntos que no se resuelven de manera automática e inmediata y que son problemas recurrentes del sector justicia como son: la falta de recursos económicos, ausencia de personal calificado, déficit de infraestructura, mantenimiento de equipos, gastos destinados a planes de sentencias condenatorias entre otros.

Recomendaciones

Es indudable las posibilidades que ofrece las estrategias jurídicas apoyadas en la tecnología informativa, por lo que se sugiere a los entes del Estado, pero sobre todo a la Tribunales del Trabajo del Táchira, realizar jornadas con otros organismos y junto a especialistas para la formulación de propuestas que contengan estrategias orientadas a la solución de problemas laborales que se generan día a día en el ámbito laboral. en el que confluyen, haciendo la ruta y componiendo el horizonte, los más diversos elementos, desde el lenguaje, los valores sociales dominantes, hasta la conciencia individual. Se hace necesario proponer como línea directa de abordaje la realización de talleres, foros, charlas, entre otros mecanismos que contribuyan a internalizar las bondades de esta importante alternativa válida y eficiente para garantizar celeridad y descongestionar el sistema de justicia laboral.

Es por tal razón, que se sugiere que se tomen en cuenta la diversidad de enfoques, métodos e instrumentos que tienen las estrategias jurídicas apoyadas en la tecnología informática, para procurar procedimientos administrativos rápidos y satisfactorios en los procesos laborales, y que los mismos, sean adaptados a las necesidades de cada contexto para que se cumpla con los requerimientos de la justicia moderna para coadyuvar a una mayor eficacia y credibilidad del proceso de los tribunales.

Por tanto se recomienda al Estado venezolano y sus Tribunales laborales promover incentivos y adoptar estrategias para la acción de todos los funcionarios. También, a las universidades de la región UNEFA y UCAT, se les sugiere que a través de los postgrados relativos al Derecho que están desarrollando, implementen planes de cooperación e integración Inter-institucional, para con ello asumir un papel preponderante en la definición, conformación, y desarrollo del profesional de Derecho que allí estudia.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Situación Diagnóstica.

Según el estudio de campo realizado (observaciones, y cuestionario), se encontró fundamentalmente como problemática, la necesidad de implementación de estrategias jurídicas que viabilicen el proceso de una tutela judicial efectiva en relación a los privilegios y prerrogativas de la República, en el contexto de los tribunales laborales del estado Táchira.

Importancia de la Propuesta

Los procesos laborales son complejos, debido a la diversidad de factores implícitos en la dinámica laboral, por lo que se deben identificar los componentes sociales que impulsan al personal a superar diversos obstáculos y alcanzar los resultados deseados. Este es el objetivo de los esfuerzos de realizar cambios al implementar estrategias jurídicas, privilegiando la negociación, mediación, conciliación y el cumplimiento por parte de los empleadores con las sentencias emanadas por los tribunales del trabajo del estado Táchira; donde se ofrezcan garantías para el acatamiento de esas decisiones que contribuyan con el desarrollo armónico del país. Lo que resulta imprescindible para que los jueces, continúen aplicando mecanismos alternos de solución de conflictos, que generen formas de culminar anticipadamente los procedimientos, disminuyendo así los retardos procesales para hacer efectivos los principios de celeridad y brevedad.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

Uno de los procesos de cambio es crear ambientes de trabajo cónsonos, lugar donde se desarrollen estrategias jurídicas mediante el uso de equipos tecnológicos, un cambio de perspectiva, que induzca a una reforma en las instituciones. Salinas (1998), plantea que los ambientes institucionales han comenzado a transformarse en la actualidad para así adaptarse a la sociedad de la información. Los procesos que se desarrollan en las tribunales del Trabajo del estado Táchira, presentan cierta rigidez para una gestión futura por tanto requiere adaptaciones. Al respecto Hernández (1999: 35), expresa:

Un nuevo ambiente de implementación de los estrategias jurídicas ayudará al funcionario a construir sus propios modelos del mundo que se hace evidente, además, el uso estos ambientes ricos, placenteros, con claros propósitos y buena orientación contribuye a mantener motivados y activos a los participantes. La implementación de las estrategias jurídicas es un factor determinante en todo acto y en todo procedimiento, ya sea de manera implícita o explícita.

Por lo tanto, al implementar las estrategias jurídicas, jueces laborales cuentan ahora con recursos para generar ambientes cónsonos de solución de conflictos. Que no es para reemplazar los procesos actuales sino para complementarlos y así superar dificultades dentro del proceso. Las relaciones laborales, son desde luego, una de las que surgen espontáneamente del cuerpo social, la función consiste en identificar dichas alternativas y hacerlas efectivas.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General: Proponer un plan de acción para cumplir las estrategias jurídicas que garanticen la implementación de la Tutela Judicial efectiva en relación a los privilegios y prerrogativas de la República en las tribunales del Trabajo, del estado Táchira.

Objetivos Específicos:

1. Destacar acciones para la implementación de estrategias jurídicas en los tribunales del trabajo del Táchira.
2. Describir como se debería dar la implementación de estrategias jurídicas en los órganos de administración de justicia laboral.
3. Sugerir un plan de acción para la implementación de las estrategias jurídicas para los tribunales del trabajo

Justificación de la Propuesta

Esta propuesta, involucra planes de acción para la automatización de los procedimientos, que es una de las fases más importantes del proceso de establecimiento e implementación de estándares de desempeño e indicadores de gestión. La implantación exitosa de un proceso de automatización, puede determinar si se alcanzan o no los niveles deseados de excelencia del servicio, expresado en el mejoramiento de los niveles de eficiencia de los tribunales, la satisfacción de los usuarios, y el acceso a la justicia, esto aumentará los niveles de eficiencia en actividades como: Control de flujo de casos; manejo adecuado del sistema de archivo; Control y programación de agenda para audiencias; Manejo de formularios estándar para cada actividad o proceso; Estadísticas judiciales; Establecimiento de indicadores de gestión

En adición a los indicadores de gestión definidos en la Ley de Carrera Judicial, las autoridades judiciales pueden tomar en consideración la necesidad o conveniencia de incluir algunos de los siguientes tipos de indicadores.

- Duración de los procesos.
- Indicadores de Calidad del Servicio
- Descongestión judicial
- Independencia judicial y evaluación del rendimiento

-. Plan de acción con partida en el presupuesto nacional para gastos derivados de sentencias condenatorias.

En virtud que se reconoce que los tribunales laborales, requieren implementar mecanismos alternos para garantizar la Tutela judicial efectiva y garantizar el debido proceso, se propone el siguiente plan de acción.

Plan de Acción

META	ACCIONES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE
Incentivar la implementación de las estrategias jurídicas para asegurar la Tutela Judicial efectiva en el estado Táchira.	-Promover la notificación electrónica y otras estrategias jurídicas. -Valorar la participación del juez en el cumplimiento de ejecución de sentencias. -Facilitar el acercamiento de abogados defensores que representan a la República. -Destacar la importancia estrategias jurídicas	La implementación de las estrategias jurídicas que garanticen la Tutela Judicial efectiva en los Tribunales del Trabajo en el Edo. Táchira.	Jueces laborales de la República y la autora quienes laboran en los tribunales del trabajo en el estado Táchira.

Área Clave: La implementación de las estrategias jurídicas como parte de las estrategias para la eficiencia y eficacia.

Objeto Estratégico: Promover en los Tribunales del Trabajo en el Edo. Táchira la Implementación de estrategias jurídicas.

Criterio de Medida: Propuesta para los años 2012 – 2013

Estrategia Específica: Establecer criterios institucionales para la implementación de la Notificación electrónica.

Plan para sufragar gastos que se generen de sentencias condenatorias

El presupuesto es importante que sea considerado en un plan de acción dirigido a cumplir una meta prevista, expresada en valores y términos financieros que, debe efectuarse en determinado tiempo y bajo ciertas condiciones previstas, este concepto se aplica a cada unidad de la tribunales laborales del estado Táchira.

La principal función de los presupuestos se relaciona con el Control financiero para el cabal cumplimiento de la funciones que desempeñar los funcionarios adscritos, así como los roles preventivos y correctivos dentro de la tribunales laborales y son de suma importancia para optimizar funciones, también sirven como mecanismo para la revisión de políticas y estrategias jurídicas y direccionarlas hacia lo que verdaderamente se busca.

A ciertas funciones de servicios que forman parte de los tribunales laborales se les asignan cantidades específicas de recursos, para limitar la extensión de sus actividades. De cada unidad coordinadora de servicio, lo que se da a conocer mediante un programa llamado presupuesto de gastos.

Las características principales del presupuesto por concepto de gasto incluyen:

Gastos de personal: Incluye un número de elementos de coste tales como salario, comisiones y gastos de personal en viáticos; Gastos de desarrollo, estos pueden ser internos o externos. En cualquier caso son considerados a través de proyectos. Donde se considera presupuestos para actividades como: investigación y desarrollo institucional; gastos para mantenimiento de la estructura física, servicios públicos; gastos generales de funcionalidad y otros.

El objetivo es que se tomen las previsiones de definir con antelación para un período de la proyección, los gastos indirectos de funcionalidad óptima de los tribunales del estado Táchira, así como la disposición de recursos que viabilicen los

procesos y que profundicen el sentido del Derecho laboral, por lo que se han de incluir, recursos que solventen las necesidades.

Plan de Acción

META	ACCIONES	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE
Que se tomen las previsiones de definir con antelación para un período de la proyección, los gastos indirectos de funcionalidad optima de los tribunales del estado Táchira, así como la disposición de recursos que viabilicen los procesos para sufragar gastos que se generen de sentencias condenatorias	Considerar en el presupuesto del Tribunal laboral del estado Táchira recursos para: - Facilitar recursos necesarios. - Organizar equipos de trabajo para realizar actividades planificadas - Asignar actividades individuales que deben ser ejecutadas en un equipo de trabajo - Fomentar un clima de trabajo armonioso - Promover un dialogo abierto - Reflexionar sobre sufragar gastos que se generen de sentencias condenatorias	Que los jueces cuenten con recursos para sufragar gastos que se generen de sentencias condenatorias, teniendo en cuenta que los empleados estén motivados a trabajar en equipo en todas las actividades planificadas	Jueces del tribunal del Trabajo del estado Táchira con apoyo de la contraloría general de la República

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Guía para su Elaboración. Segunda Edición. Caracas. Editorial Episteme C.A.
- Ballestrini, (2001) **Metodología de la Investigación**. Caracas Venezuela
- Ballestrini, (2001) **Metodología de la Investigación**. Caracas Venezuela
- Bautista, A. (1998).**Métodos y Técnicas de Investigación**. Mimeografiado de la UCV. Caracas Venezuela
- Bautista, A. (1998).**Métodos y Técnicas de Investigación**. Mimeografiado de la UCV. Caracas Venezuela
- Brosntein (2005:): **El derecho laboral y el deber de garantizar la aplicación de la ley**. Espacio jurídico, Chile
- Casanova (1999). **El Derecho del Trabajo, criterios y Principios de aplicación a las relaciones laborales**, Nuevo Tiempo editores. Maracaibo Venezuela
- Chiavenato, I. (2002). **Administración de Recursos Humanos**. Quinta edición. McGraw-Hill. México, D. F.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000). **Gaceta Oficial N° 5.453**. Caracas, marzo.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000). **Gaceta Oficial N° 5.453**. Caracas, marzo.
- Cuevas, (2005). *El empleo de recursos para crear ambientes de respeto a los derechos laborales*. Trabajo de grado para la Universidad de Puebla en México
- De las Casas (2005), “*Los medios alternativos para garantizar equidad y justicia en la Universidad de Córdoba, España*”, Trabajo de grado para la Universidad de Córdoba, España
- Deming, W. (1986), **Calidad, Productividad y Competitividad** Mit E.E.U.U

- Dessler, E. (1998) **Motivación Laboral y Clima Organizacional**. Editorial Limusa, México
- Drucker (1996), **Desempeño y Productividad**. Madrid: Paraninfo España.
- Duran, C. (2000). **Evaluación al Docente: Una Alternativa De La Gerencia Educacional para Mejorar el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje en las Instituciones Universitarias**. Trabajo especial de grado para la USB Venezuela
- Esteves, (2001) *El concepto de privilegios estatales en el marco del derecho contemporáneo de España*; tesis doctoral para la Universidad de Alicante España (no publicada)
- Franco (2001) **Mecanismo de resolución de conflictos laborales**. Testamento, Barquisimeto.
- Gaceta laboral (2009), volumen 16 ° **3.2010** San Cristóbal
- Gaceta Municipal (2008) **Ordenanza Municipal de la alcaldía de San Cristóbal** depósito legal N° 76-414 número extraordinario. Disponible en línea en <http://sancristobal-tachira.gob>.
- Garavito, (2002) *la Mediación en el proceso Laboral Venezolano*. trabajo de Seminario para la Universidad Católica del Táchira
- Hernández, R, Fernandez, C., y Baptista P. (2007). **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw Hill. Cuarta Edición. México.
- Hernández, R, Fernandez, C., y Baptista P. (2007). **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw Hill. Cuarta Edición. Mexico.
- Hurtado, J. (2002), **El Proyecto de Investigación Holística**. Magisterio Bogotá Colombia (P. 110).
- Hurtado, J. (2002), **El Proyecto de Investigación Holística**. Magisterio Bogotá Colombia (P. 110).
- Hurtado, J. (2002), **Metodología de la Investigación** (2a. ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Kast y Rosenweig (1998), **La Organización y La Administración Como Ruedas De La Gerencia** Pretence Hill .México.
- Knight J. (2002), **La Administración integral basada en el valor**. Mc Grawhill Interamericana Bogota Colombia.

Larrañaga, (2000) tesis doctoral no publicada con el título ***El concepto de responsabilidad en la teoría del derecho contemporánea***, Universidad de Alicante España

Ley Orgánica del Sistema de Privilegios y prerrogativas venezolana, gaceta oficial
Padilla (2003), *El Estado sus privilegios y el trabajador y sus lamentos*. trabajo de grado para la Facultad de derecho de la Universidad de los Andes de Mérida Venezuela

Pinedo (2005), **La solución de conflictos laborales desde la perspectiva jurídica**

Ramírez, T. (1999), **Como Hacer un Proyecto de Investigación**. Editorial Panapo Caracas Venezuela

Ramírez, T. (1999), **Como Hacer un Proyecto de Investigación**. Editorial Panapo Caracas Venezuela

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006) **Gaceta Oficial N° 38.426** del 28 de abril de 2006). Decreto N° 4.447. 25 de abril de 2006.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006) **Gaceta Oficial N° 38.426** del 28 de abril de 2006). Decreto N° 4.447. 25 de abril de 2006.

Rivas, (2002). **La conformación estructural del sistema de justicia**,

Rusque, A. (1999) **De la Diversidad a la Unidad en la Investigación**. Cualitativa. Vadell Hermanos. Caracas.

Salas (2002) *Importancia de la Planificación de Estrategias para la solución de conflictos laborales*, trabajo especial de grado para la Universidad Santa María de Maracay Venezuela.

Salkind, N. (1999), **Métodos de Investigación** 3er^a edición Pretende Hall Hispanoamericana S.A México.

Tamayo y Tamayo, (1999). **Metodología de la Investigación** .Editorial FAID. Colombia

Requena, S. (2000), **Lo que un Gerente debe Hacer para Motivar**. Mc Graw Hill. Colombia.

Ruiz, A (1996), **EL Gerente para alcanzar los Objetivos Propuestos en un Diseño Curricular**. Mimeografiado de la UCV Caracas

Jiménez, (2004). **Tutela Judicial Efectiva y otras Garantías Constitucionales Procesales**. Primera Edición. Caracas, Venezuela. Ediciones Paredes

Carroca Pérez, A. Garantía Constitucional de la Defensa Procesal. Barcelona. 1998.

Rivera, R. Aspectos Constitucionales del Proceso. Tribunal Supremo de Justicia. Libro Homenaje a José Andrés Fuenmayor. Tomo II. Caracas. 2002.

Parra (2005). **Manual de Derecho Administrativo General**. Editorial: Vadell Hermanos C.A Valencia Venezuela

Vargas,(2000). **Políticas de modernización de personal en el poder judicial chileno**. Publicación de la Organización de Estados Americanos. Reforma Judicial en América. Chile

ANEXOS

**Anexo 1: Cuestionario aplicado a abogados especialistas en derecho al trabajo
adscritos a los Tribunales del Trabajo del estado Táchira**

tems N°	ENUNCIADO	Frecuencia y Porcentajes de Respuesta	
		SÍ	NO
1	En el estado Táchira, los jueces laborales tienen la potestad para hacer cumplir a los empleadores en los lapsos que establece la legislación venezolana		
2	El Volumen de trabajo en los tribunales laborales del Táchira obedece al incumplimiento por parte de los empleadores de los derechos consagrados en la legislación venezolana		
3.	A pesar de la complejidad de los procesos laborales, en los Tribunales del trabajo del estado Táchira las actividades se cumplen a cabalidad		
4	En los Tribunales laborales estado Táchira, se utilizan medios informáticos para notificar los lapsos de audiencias y decisiones		
5	En el estado Táchira los jueces laborales suministran de manera clara y constante toda la información que requieren los empleadores en relación a los deberes laborales.		
6	Es responsabilidad del juez laboral orientar las sentencias a través de medios alternativos de solución de conflictos laborales.		
7	Los Tribunales del Trabajo cuentan con recursos tecnológicos para procesar todos los trámites procesales y de juicio		
8	Es necesaria la continua formación y perfeccionamiento del personal en la tribunales		
9	En el estado Táchira los Jueces laborales participan periódicamente en programas para mejorar las condiciones de los tribunales		
10.	Los Jueces laborales del estado Táchira hacen uso de los medios alternativos para la tutela judicial efectiva en materia del derecho del trabajo		
11.	En los tribunales del estado Táchira se procesa todos los reclamos y solicitudes por violación de los derechos laborales		

12	En los Tribunales laborales del estado Táchira, se verifica la Tutela judicial efectiva de los privilegios y prerrogativas de los entes del Estado.		
13	Los jueces del estado Táchira utilizan medios coercitivos con los empleadores para que ellos garanticen el cumplimiento de los pagos a los trabajadores.		
14	Es irrelevante el cumplimiento de lapsos que dicta la ley en materia laboral		
15	La toma de decisiones en los tribunales del Trabajo del estado Táchira, son orientadas hacia la búsqueda de la tutela judicial efectiva.		
16	Los Jueces de los Tribunales del Trabajo del Táchira, cumplen con todos trámites requeridos sobre asuntos finalizados por auto.		
17	Conoce casos sobre privilegios y prerrogativas donde la sentencias han favorecido al trabajador y el Estado haya cumplido cabalmente garantizando el derecho del Trabajo en Venezuela.		
18	En los Tribunales del Trabajo del estado Táchira los jueces cuentan con medios idóneas para realizar notificaciones de manera acorde con las exigencias del Derecho Laboral actual.		
19	Las notificaciones de audiencias ante los Tribunales del trabajo son realizadas a través de medios informáticos a los empleadores		
20	En los tribunales laborales del Táchira existe medios informáticos idóneos para garantizar la tutela judicial efectiva en materia laboral		

Fuente: Elaborado por La autora (2011)