UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MECANISMOS LEGALES PARA LA EJECUTORIEDAD DE PROVIDENCIAS ADMINISTRATIVAS EMANADAS DE LAS INSPECTORIAS DEL TRABAJO QUE ORDENAN EL REENGANCHE Y PAGO DE SALARIOS

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

Autor: Carlos Humberto Pérez Roa
C. I. Nº 8.092.265
Tutora: Susana Carvajal Camperos
C. I. 5.738.700

San Cristóbal, Septiembre 2008

APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado presentado por el ciudadano Carlos Humberto Pérez Roa, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es Mecanismos legales para la ejecutoriedad de providencias administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo que ordenan el Reenganche y pago de salarios. Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los cinco días del mes de Noviembre de 2008

Firma

Susana Carvajal Camperos
C. I. 5.738.700

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por darnos los dones más extraordinarios que nos podemos imaginar para vivir con: Amor, sabiduría, luz, fortaleza esperanza, voluntad, y humildad.

A mis padres, por ser tan especiales: Amorosos y comprensivos. Además por infundirme valores que orientan mi vida hacia los mejores derroteros que un profesional del derecho debe encausar para cumplir con Dios, la Patria y la Justicia.

A mi esposa e hijos, quienes han llegado para iluminar mi vida y permitirme aflorar los más grandes sentimientos que un mortal puede sentir
A mis hermanos, sobrinos, quienes confían en mí y siempre saldrán adelante.

A mis compañeros de estudio y de trabajo por apoyarme en todo momento.

A todos que Dios los bendiga y proteja

RECONOCIMIENTOS

Es innegable que el hombre como ser social comparte experiencias sentimientos y acciones con otras personas que le dan sentido de vida y permiten la construcción de las estructuras sociales, por ello quiero aprovechar este espacio que me da la academia de la prestigiosa Universidad Católica del Táchira para expresar mas sinceros reconocimientos a:

.- *las autoridades de la Universidad Católica del Táchira, por haber hecho posible que un grupo significativo de tachirenses pudieran capacitarse y desarrollarse profesionalmente para que el ejercicio del derecho se acerque cada vez más a la justicia que el país requiere.*

.- *todos los profesionales que nos dieron clase, quienes se esmeraron en ofrecernos lo mejor de sí para contribuir con nuestra formación.*

.- *A mi tutora* y a *todas aquellas personas que me brindaron su apoyo y estuvieron a mi lado*

A todos millones de gracias.

INDICE

	PP
Aceptación del Tutor	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Índice	v
Resumen	vi
Introducción	01
CAPÍTULOS	05
I EL PROBLEMA	05
Planteamiento del problema	05
Objetivos de la investigación	06
Justificación	07
Alcances y limitaciones	08
II MARCO TEÓRICO	09
Antecedentes de la Investigación	09
El trabajo en Venezuela	10
La relación laboral en Venezuela	12
El salario: teorías que lo Definen, Clases, Características	13
De la providencia administrativa a la Acción de Amparo Constitucional del trabajador	16
Mecanismos y órganos controladores para el cumplimiento de las leyes laborales	30
La Organización Judicial como Principio Básico para la Administración de Justicia	34
Sistema de variables	39
Definición conceptual de las variables	
Definición operacional de las variables	41
III MARCO METODOLOGICO	42
Tipo y Diseño de la Investigación	42
Procedimiento para desarrollar la investigación	44
IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
Conclusiones	46
Recomendaciones	48
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TACHIRA
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

Mecanismos Legales para la Ejecutoriedad de Providencias Administrativas Emanadas de las Inspectorías del Trabajo que Ordenan el Reenganche y Pago de Salarios Caídos

Autor: Carlos Humberto Pérez Roa
Tutor: Susana Carvajal Camperos
Año: 200

RESUMEN

Las providencias administrativas son parte fundamental de los mecanismos legales que en cualquier sociedad se requieren para el desarrollo de la justicia. Si el poder judicial contempla órganos o estructuras administrativas para que mejoren las condiciones de la gestión judicial, entonces se alcanzaran los resultados esperados. Pero esto es bastante difícil porque las estructuras sociales como los tribunales de justicia no se pueden cambiar radicalmente para incorpórale cambios sustanciales de la noche a la mañana. Aunque es preciso reconocer que en Venezuela se han implementado reformas que han sido concebidas para mejorar las condiciones del sistema judicial, aun no se ha alcanzado el nivel de eficiencia y eficacia esperados, ya que en los tribunales laborales y en particular en las inspectorías del trabajo se observa incertidumbre fundamentalmente en los trabajadores, cuanto consideran que han sido despedidos de manera injustificada, y desean que se les resuelva a la brevedad posible su caso. Pero se encuentran que hay falta de información e inadecuada atención por parte de las autoridades encargadas de proceder a la solución de su situación laboral, donde por lo general aspiran el reenganche y el pago de salarios caídos. El exceso de casos tratados en esas inspectorías provocan, poca celeridad en la ejecución de las decisiones, lo que complica el panorama de los tribunales laborales generándose un clima de caos administrativo, que es artificial, porque existen las condiciones para salvar esa situación de los tribunales laborales, que son parte importante del sistema judicial venezolano. Algunos estudios denotan la ineficiencia en la administración de justicia. Sin embargo, los órganos administrativos donde se destacan las providencias administrativas son mecanismos que si se reorientan administrativa y tecnológicamente contribuirán a mejorar y salvar los obstáculos para la toma de decisiones oportunas y eficaces en los tribunales laborales ganando mayor confianza por parte de los usuarios y de la colectividad en general. Por tales razones, este trabajo especial de grado de tipo documental con diseño bibliográfico, plantea como objetivo general analizar las providencias administrativas como mecanismos para darle mayor eficacia a los tribunales laborales venezolanos en lo relativo a despidos injustificados. Para de alguna manera contribuir con aportes significativos al sistema judicial del cual el autor forma parte y desea procurar un mejor desempeño de los tribunales laborales de Venezuela. Entre las conclusiones se destaca que existe la necesidad de incorporar importantes administrativas y tecnológicas, así como sistemas de evaluación del desempeño en los inspectorías del trabajo. Por lo que se sugiere considerar estrategias para optimizar el desempeño de los jueces en cuanto a las providencias administrativas en lo relativo a lo laboral venezolano.
Descriptores: Providencias administrativas, inspectoras del trabajo, despidos injustificados, derecho laboral, eficiencia, eficacia.

INTRODUCCION

La presente investigación jurídica refleja la problemática en Venezuela, relacionada con el proceso laboral de muchos trabajadores a quienes no se le garantiza los principios de celeridad, inmediatez, equidad y cumplimiento con las Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías adscritas al Ministerio del Trabajo, donde se impone una obligación de reenganche y pago de salarios caídos, mediante principios de ejecución oportuna, sin necesidad de exigir la intervención de los tribunales.

En muchos casos, ocurre que a una considerable cantidad de trabajadores quienes gozan de inamovilidad laboral, se les dificulta poder ejercer mecanismos legales para la consecución de los actos administrativos emanados por las Inspectorías de Trabajo del país, tomando en cuenta que la Ley Orgánica del Trabajo no contempla elementos coercitivos para el logro de que dichas Providencias cumplan con lo decidido en el fallo.

En vista de que las Providencias Administrativas generalmente son desacatadas por los patronos, los trabajadores sin contar con recursos económicos necesarios deben acudir ante Tribunales Contencioso Administrativos de la Jurisdicción, designando abogados privados, a fin de proveerse el derecho a la defensa. Y es a través de la acción de un Amparo Constitucional, para que se les permita lograr su reenganche y por ende cobrar sueldos caídos. Dado que, algunos Tribunales se encuentran fuera de su jurisdicción, es improbable que los trabajadores puedan ejercer su derecho mediante representación gratuita. En consecuencia, los costos de traslado se le atribuyen al trabajador, pero deberían ser cubiertos por el Ministerio del Trabajo.

Por lo general, los trabajadores acuden a los Tribunales Contencioso Administrativos, motivado a que, toda actuación proveniente de los órganos de la Administración Pública se encuentra sujeta al control de la jurisdicción contencioso-administrativa y éstos tribunales se rigen por otros principios completamente

diferentes a la legislación laboral, cuyos tribunales han desarrollado en los últimos años innovaciones en el marco de la Constitución.

Por lo tanto, las Providencias Administrativas de las Inspectoría del Trabajo que ordenan el reenganche y pago de salarios caídos a un trabajador o grupo de trabajadores tienen un elemento en contra que es el tiempo, ya que cuando a lo mucho, se le concede cinco días después de haberse emitido la sentencia, para anteponer la acción en un Tribunal de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo, el cual recibe un Recurso de Nulidad en contra de dichas medidas. Pero cuando las empresas ejercen la vía del Recurso de nulidad de un acto administrativo conjuntamente con una solicitud de medida cautelar nominada tendiente a la suspensión de los efectos de la Providencia Administrativa mediante la cual se haya declarado "con lugar" la solicitud de reenganche y pago de salarios caídos interpuestos por el querellante.

Actualmente en Venezuela los procesos administrativos son apelados ante la instancia judicial en lo contencioso administrativo, para suspender los efectos del pago de salarios caídos y reenganche a través de medidas cautelares mientras toman la decisión. En consecuencia, las Inspectorías de Trabajo se encuentran de manos atadas, el afectado pasa por dificultades como: deterioro de la familia, no hay ingresos monetarios y las prestaciones sociales se congelan.

Así mismo la Sala Constitucional expresa que todas las acciones contencioso-administrativas fundamentadas en la actuación de cualquier ente u órgano de la administración nacional, les compete a la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, y en segunda instancia, cuando ésta proceda, a la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Ahora bien, sobre las Inspectorías del Trabajo, la Sala señala que la jurisdicción competente para el conocimiento de las pretensiones de nulidad de los actos administrativos que dicten las Inspectorías del Trabajo, así como de cualquier otra pretensión distinta de amparo constitucional, que se fundamente en las actuaciones u omisiones de dichos órganos, es la jurisdicción contencioso-administrativa.

Se hace necesario ponerle orden a este tipo de vacíos legales que hoy día perjudica la estabilidad laboral y por consiguiente vulnera el derecho constitucional al

trabajo afectando la condición psíquica de las familias venezolanas, al ver como el soporte principal de ese núcleo se queda sin empleo, sin prestaciones sociales, y sin ningún ingreso monetario para el sustento.

Cuando un tribunal contencioso administrativo suspende los efectos de una providencia administrativa, por un lado se tiene un patrimonio económico que los patrones exigen se resguarde y por el otro, se tiene el patrimonio social de los trabajadores que en la materia contencioso-administrativo no tiene cabida. Por lo que en el Proyecto de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, presentado ante la Asamblea Nacional, por la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral (2003) se pretende resolver la situación legal de las Providencias Administrativas que ordenan el reenganche y pago de salarios caídos.

Sin embargo, esto no lleva las expectativas, por cuanto, esa reforma solo se limitó a insertar un nuevo artículo que indica que las Providencias Administrativas dictadas por el Inspector del Trabajo inherente al procedimiento de reposición y pago de salarios caídos se acaten imperativamente. Lo único innovador es la oportunidad legal que tiene el trabajador para ejercer la Acción de Amparo Constitucional, ya lograda a través de la Jurisprudencia reiterada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

Con base a lo anteriormente expresado, esta investigación plantea como objetivo principal, analizar los mecanismos legales para la ejecución de las Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo que ordenan reenganches y pago de salarios caídos de trabajadores que gozan de inamovilidad laboral y en consecuencia, establecer los factores que impiden la ejecución propiamente dicha de tales Providencias Administrativas por parte de los Inspectores del Trabajo.

A través de este estudio jurídico documental bibliográfico, se analizaron los mecanismos legales para la ejecutoriedad de Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del trabajo que ordenan el reenganche y pago de salarios. Considerando cuatro capítulos que se sugieren en el instructivo de presentación del proyecto e informe final del Trabajo de Grado de la UCAT (2004: 8), los cuales se desarrollaron de la siguiente manera El capítulo I, el Problema, el cual señala

características de la situación problemática; objetivos (general y específicos) y finalmente la justificación de la investigación.

En el capítulo II o marco teórico, se describen los antecedentes relacionados con el estudio, los aspectos relacionados con cada variable de los objetivos formulados. Seguidamente se desarrollan los diferentes tópicos que representan los indicadores expuestos en el mapa de variables, definición de los términos considerados nuevos o relevantes y se expuso el sistema de variables, mediante dos cuadros, uno que recoge la definición conceptual de cada variable, y el otro desglosa a cada una de ellas en dimensiones e indicadores.

En el capítulo III (marco metodológico), se indicó el tipo de investigación, así como el diseño y el procedimiento seguido para su realización, destacando algunas técnicas o recurso utilizados. En el capítulo IV se hizo un análisis e interpretación de la información recolectada, tratando en lo posible de relacionar los planteamientos resaltantes de los diferentes autores con los objetivos formulados, para finalmente plantear las conclusiones y recomendaciones donde se recogen los principales aportes considerados y que resumen la trascendencia de la investigación el derecho laboral venezolano.

CAPÍTULO I
EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El despido y Reenganche o reposición, constituyen verdaderos conflictos inter-subjetivos que la Administración del Trabajo dirime dadas las funciones jurisdiccionales que le han sido atribuidas, no en vano la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T). ha calificado al Inspector del Trabajo de Juez Administrativo. Una crítica profunda al sistema de protección de inamovilidad está relacionado con la ejecución de la solicitud de Reenganche, de allí que la Sala Constitucional del Tribunal de Justicia, haya admitido la procedencia de la acción de Amparo Constitucional para lograr la restitución de los derechos vulnerados.

La protección tutelar es necesaria, para reprimir los efectos nocivos de la actitud rebelde del patrono originada por la lesión en los derechos fundamentales del trabajador, para lo cual los órganos del Poder Judicial se presentan como la única solución para lograr por un medio, breve, sumario y eficaz la vigencia de los derechos vulnerados, dado el vacío legislativo evidente a fin de que los órganos administrativos ejecuten su decisión en materia laboral-administrativa.

Ese medio, lógicamente no es otro que la Acción de Amparo Constitucional, el cual asegure de manera directa, subjetiva, concreta y con efectos reparadores al restablecer al afectado en el goce efectivo de los derechos y garantías fundamentales infringidos. Pero el ordenamiento laboral está en deuda con los trabajadores, quienes necesitan asegurar que sus mecanismos de protección se desarrollen en los principios que ha asegurado el texto constitucional: Gratuidad, Celeridad, Oralidad, Inmediatez, Prioridad de la Realidad de los hechos, la equidad y rectoría del Juez en el proceso.

El pronunciamiento del Inspector, tiene la característica de una Resolución o Providencia Administrativa, la cual conserva una estructura similar a la sentencia: una parte narrativa, en la cual el Inspector establece una síntesis precisa de los hechos; una parte motiva, en la cual se ubican los motivos de hecho y de derecho que fundamentan la decisión del Inspector y una parte dispositiva, en forma clara e inequívoca que expresa y pormenoriza lo decidido. Si el Inspector decide la solicitud de reenganche, dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.

Ahora en concreto, hay inexistencia de normas legales contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo que resuelvan el cumplimiento de las Providencias Administrativas que ordenan el Reenganche y pago de salarios caídos de trabajadores que gozan de inamovilidad laboral, las cuales son desacatadas por patronos o empleadores infractores y el trabajador accionante no encuentra un medio eficaz y expedito para lograr el cumplimiento de dichas Providencias.

La investigación contribuirá a disponer una solución eficaz que conlleve a las Inspectorías del Trabajo, como Organismos Públicos garantes de los derechos constitucionales a la ejecutar las Providencias Administrativas a través de un instrumento legal que lo permita, así como una posible reforma a la Ley Orgánica del Trabajo la cual establezca procedimientos coercitivos por parte de los Inspectores de Trabajo en la ejecución forzosas de estas Providencias Administrativas.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Plantear mecanismos legales para la ejecutoriedad de Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo que ordenan el reenganche y pago de salarios

Objetivos Específicos

– Señalar fundamentos teóricos que garanticen los derechos constitucionales a los trabajadores para ejecutar las Providencias Administrativas a través de instrumentos legales que lo permitan, así como los procedimientos coercitivos por parte de los Inspectores de Trabajo en la ejecución forzosa de estas Providencias Administrativas.

– Analizar procesos jurídicos (jurisprudencia) donde se ha implantado mecanismos legales que permitan ejecutar las Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo ordenando el reenganche y pago de salarios

– Destacar la necesidad de normas legales que resuelvan el cumplimiento de las Providencias Administrativas desacatadas por patronos o empleadores infractores y que permitan que el trabajador accionante encuentre un medio eficaz y expedito para lograr el cumplimiento de dichas Providencias.

Justificación

Cuando se trata de despidos injustificados que escapan de la aplicación de las normas en el derecho venezolano se afectan varios elementos de la esencia del ser humano. Esta situación preocupa al autor de este trabajo por lo que se realizó este estudio exploratorio documental analizando los factores que inciden en esa problemática. Pero que a través de las Providencias Administrativas se evidencian como el elemento resaltante debido ala influencia que esto tiene en las decisiones sobre reenganche y pago de salarios caídos.

Se hace necesaria la protección tutelar, para disminuir los efectos desfavorables de la actitud del patrono originada por la lesión en los derechos fundamentales del trabajador, para lo cual los órganos del Poder Judicial se presentan como la única solución para lograr por un medio, breve, sumario y eficaz la vigencia de los derechos vulnerados, dado el vacío legislativo evidente a fin de que los órganos administrativos ejecuten su decisión en materia laboral-administrativa.

Es importante proteger las relaciones laborales de manera estable y adecuada en

nuestra sociedad porque es una manera de obtener soluciones a las necesidades colectivas, las cuales permitan precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que redundará en un mejor manejo de la administración de las empresas, la satisfacción del personal que forma parte de la plantilla de cada organización, la prevención de infortunios laborales, el incremento de la productividad y la elevación de los dividendos corporativos de esa manera conllevará a un innegable impulso de la economía nacional y a la preservación de un clima de paz social, necesario para un desarrollo sostenido.

El trabajador tiene garantizado el derecho de recuperar su trabajo, cuando lo ha perdido. Es decir, que el laborante puede ser reintegrado a su empleo, cuando fuere despedido injustificadamente, toda vez que el texto constitucional, en el artículo 93, reputa nulo todo acto de esa naturaleza, por ser contrario a la Carta Magna.

Alcances y Limitaciones

Este trabajo abarca el contexto jurídico-laboral venezolano, con repercusión total en cada una de las entidades federales del país. Sin embargo, es posible que se manejen algunos elementos de manera particular, pero nunca deslindándose de la normativa que rige todo lo concerniente a la materia laboral en el territorio nacional. Especial énfasis se ha colocado, para que esta obra sea de interés y utilidad a los estudiantes de las ciencias jurídicas, en tanto que el análisis planteado está orientado fundamentalmente en lo técnico jurídico del derecho con relación a las providencias administrativas y lo relativo al salario.

En cuanto a las limitaciones, para el desarrollo del trabajo se encontró que existen varios criterios o mucha subjetividad en algunos autores o investigadores del tema en cuanto a la interpretación de las providencias administrativas como camino, para la defensa de los derechos laborales en el marco jurídico venezolano, para que se garantice el ejercicio de la justicia y la legalidad en todos los órdenes sociales de Venezuela.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación:

Esta temática, cuenta con una larga discusión doctrinaria y jurisprudencial que se inició con la sentencia Fetra-educación de la Sala Político Administrativa. A partir de esta sentencia se planteó el criterio a seguir en los casos de pretensiones jurídicas contra la actividad e inactividad de las Inspectorías del Trabajo, que a la fecha sigue dándose con toda regularidad.

> Sentencia: FETRAEDUCACIÓN, Sala Político Administrativa de la CSJ, Ponencia de Josefina Calcaño de Temeltas (1983). Características de la relación jurídico administrativa: Es dinámica porque depende del interés colectivo. Es mutable, es predeterminada por la ley, es legal. En estas relaciones el principio de "pacta sunt servanda" sufre una variación, en Dº Administrativo la excepción es que el "pacta sunt servanda" puede verse afectado, porque cuando la ley autorice a la administración para que no cumpla, ésta no tendrá que cumplir. Ej. El Art. 82 LOPA: "Los actos administrativos que no originen derechos subjetivos o intereses legítimos, personales y directos para un particular, podrán ser revocados en cualquier momento, en todo o en parte, por la misma autoridad que los dictó, o por el respectivo superior jerárquico".

Asimismo, se encuentra en la jurisprudencia una sentencia de fecha 2 de marzo de 2005 y publicada el 5 de abril de ese mismo año (caso Universidad Nacional Abierta) en la cual la Sala Plena del TSJ señaló que no tiene cabida la competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer de fallos de las Inspectorías al ser estos esencialmente actos administrativos. Por tanto, concluyó la Sala en ese entonces, que ante la inexistencia de una norma legal expresa que atribuya a los Tribunales Laborales la competencia para conocer de las providencias emanadas de las Inspectorías del Trabajo, dicha competencia corresponde a los órganos contencioso-

administrativos competentes.

Castel, R. (1982) menciona la importancia de proteger las relaciones laborales de manera que sean estables y adecuadas para nuestra sociedad, es una manera de obtener soluciones a las necesidades colectivas, que permitan precaver conflictos de trabajo y desequilibrios sociales, lo que redundará en un mejor manejo de la administración de las empresas, la satisfacción del personal que forma parte de la plantilla de cada organización, la prevención de infortunios laborales, el incremento de la productividad y la elevación de los dividendos corporativos. Evidentemente que toda esta secuela, en general, conlleva un innegable impulso a la economía nacional y a la preservación de un clima de paz social, necesaria para un desarrollo sostenido.

El Trabajo en Venezuela

Es el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, y, en fin, de la estabilidad y la paz social.

Cuando se establece en Venezuela que el trabajo es un hecho social y que la relación laboral existe cuando una persona presta su servicio para otra, quien lo recibe, mediante una contraprestación en dinero, que es la remuneración, lo que ha querido fijarse, es precisamente un vínculo que trasciende a la propia esfera individual de los sujetos vinculados, para constituir un asunto que interesa a todos.

Así mismo, entra a establecer por qué el Estado interviene estas relaciones (interponiéndose entre patrono y laborante); cuál es la razón por la cual la sociedad está interesada en los nexos laborales y su destino; del mismo modo, la importancia de la protección laboral adecuada y estable, ante las presiones de la desregularización y, además, las formas de protección de la relación laboral.

Ello explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente, sin ápice de dudas (artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999), pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país (in fine artículo 3 ejusdem). El desarrollo

de la persona sólo se logra, a través del acceso de ella a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que le garantice ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar y, además, para existir plenamente (junto con su grupo familiar) en su entorno, desarrollándose cabalmente. Es decir, que el trabajador pueda contar con un futuro material.

Esa perspectiva de que los trabajadores puedan tener un futuro material, a través de un empleo seguro, es lo que permite comprender la importancia de la relación laboral adecuada y estable. La reducción sustancial de los niveles de desempleo, a través del establecimiento de relaciones laborales adecuadas y permanentes será un factor esencial e importante para la baja de las altas tasas o porcentajes de inseguridad ciudadana (delincuencia urbana y rural), reducción de los explosivos números de la desnutrición, pobreza crítica y carencias sanitarias, la limitación de los juegos de envite y azar (que se traduce en grandes masas de personas dedicadas a la vagancia, el ocio y otras actividades deplorables), el combate a la prostitución y a las drogas. De allí que el Estado tenga como proceso fundamental al trabajo. En Venezuela existe la declaratoria del derecho y el deber del trabajo, en condiciones de dignidad, siendo una obligación del Estado. Así, el artículo 87 de la Carta Magna (1999), indica que:

> Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo, no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Se observan claramente las obligaciones que atañen a cada una de las personas (Estado y particulares) comprometidas con esta primera situación (acceso al empleo o forma de obtenerlo).

Desde otra perspectiva, debe garantizarse que, al ingresar al trabajo un laborante, se aplique el principio de la conservación de la relación laboral, es decir, aquel que predica que todo nexo del trabajo se reputa a tiempo indeterminado, a menos que sea indispensable conforme a los casos específicos establecidos excepcionalmente en los artículos 75 y 77 de la Ley Orgánica del Trabajo. Este aspecto, es el que se corresponde a la forma de mantener la relación laboral. Nuestra Constitución en su artículo 93 establece la garantía de estabilidad, limitando toda forma de despido.

La Relación Laboral en Venezuela

En cuanto a la situación relacionada a retener la relación laboral, es evidente que esto se refiere a que el trabajador tiene garantizado el derecho de recuperar su trabajo, cuando lo ha perdido. Es decir, que el laborante puede ser reintegrado a su empleo, cuando fuere despedido injustificadamente, toda vez que el texto constitucional, en el artículo 93, reputa nulo todo acto de esa naturaleza, por ser contrario a la Carta Magna.

La institución de la estabilidad laboral ha existido, desde hace muchos años en Venezuela (a través de los procedimientos de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, de la estabilidad absoluta y relativa)

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 la institución de la Defensoría del Pueblo, facultada por los artículos 280, 281 y 282 de la Carta Magna para actuar en los casos atinentes a la defensa y preservación de los derechos laborales. Además de la existencia de los órganos administrativos del trabajo (Procuraduría, Inspectoría, etc.). Ello no obsta a que las organizaciones (sindicales o de cualquier otra índole) puedan actuar al respecto, debiéndose agregar, que cuentan también con el recurso especial

de amparo constitucional, previsto en artículo 11 de la ley laboral.

El Salario: Teorías que lo Definen, Clases, Características

De acuerdo a Schvarzer, J (2000) “a través de los tiempos han surgido diferentes tesis alrededor de los salarios, todas ellas han resultado imperfectas e insuficientes para dilucidar en forma clara lo relativo a la acepción de salario”(p.211). Por lo que con el apoyo del precitado autor a continuación se describen de manera somera algunas teorías que resaltan una condición u objetivo del salario

Teoría de Los Ingresos: La planteó Adam Smith en su obra la riqueza de las naciones en 1776, en ella considera los salarios dependientes de la riqueza. Considera que la demanda de mano de obra, esto es, la mayor ocupación de trabajadores, aumenta en la medida en que los patronos o empleadores obtienen aumentos en sus ingresos. Para Smith sin embargo, el factor más importante de la elevación de los salarios no lo constituye la cuantía de la riqueza nacional, sino el continuo aumento de esa riqueza.

Teoría de La Subsistencia: Conocida también como del salario natural, fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores "subsistir y perpetuar su raza", sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Teoría del Fondo De Salarios: Jhon Stuart Mill en su obra Principios de Economía Política (1848), sostuvo que los salarios dependían fundamentalmente de la oferta y la demanda de trabajo. Para él, el trabajo era una mercancía como cualquier otra, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, que se ofrecía y se adquiría en el mercado, en el cual la oferta hacía el número de obreros en condiciones de trabajar, en tanto que la demanda la formulaban los dueños del capital.

Teoría de Marx: En relación con los salarios Marx encontró cosas interesantes, que plasmó en El Capital; por ejemplo, lo que el patrono le paga al obrero por su

actividad o servicio, no es realmente el valor del trabajo, sino el valor de su fuerza de trabajo. Además halló que la jornada laboral se divide en dos partes; la primera la llamó tiempo necesario de trabajo, donde únicamente se cubren los costos de producción y el obrero obtiene apenas los bienes y servicios necesarios para subsistir. A la segunda la llamó valor adicional, en ésta el capitalista hace sus utilidades, porque esta parte del trabajo no le es retribuida al obrero. El valor de ese trabajo no remunerado es lo que constituye la plusvalía.

Teoría de La Productividad Marginal: La tesis de Jhon Bates Clark, pretende establecer la relación existente entre los salarios y la productividad del trabajo. Esta relación se encuentra regida por la ley de los rendimientos decrecientes, que dice que, si uno o varios de los factores de la producción (tierra, capital, trabajo) se incrementan, mientras los otros permanecen constantes, la productividad unitaria de los factores variables tiende a incrementarse hasta cierto punto, a partir del cual comienza a decrecer.

Teoría de La Oferta y La Demanda: Los cabecillas de la ley de la oferta y la demanda, sostienen que el nivel de los salarios depende fundamentalmente de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, que en la medida en que abunde la mano de obra, los salarios serán relativamente bajos, en tanto que si escasea, los salarios serían relativamente más altos.

Teoría De Los Salarios Altos: Expuesta por Henry Ford en 1915, su filosofía radica en la creencia de que los salarios altos inducen a un mayor consumo, esto es, generan una mayor capacidad de compra por parte de los asalariados y de la población en general. Evidentemente es una tesis inflacionaria.

Clases de Salario

Salario en moneda: Es aquel que se paga en moneda de curso legal, ósea el que se paga con dinero.

Salario en especie: Es aquel que paga por medio de productos, servicios, etc. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y

permanente que el trabajador reciba en contraprestación del servicio, como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

Pago mixto: Es aquel que se paga una parte en moneda y otra en especie.

Salario Ordinario o extraordinario: El salario ordinario es el que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo. El extraordinario, es el que implica remuneración del trabajo ejecutado en días de descanso obligatorio o de horas extras o suplementarias trabajadas.

Salario Fijo o variable: Es cuando se pacta por unidad de tiempo se denomina fijo. Por unidad de obra o a nivel de ventas es considerado variable.

Salario Nominal y real: El salario nominal es el valor monetario de la retribución del trabajo. Y el salario real, es cuando al salario nominal se le deflacta.

Características del Salario

El pago del salario puede ser por unidad de tiempo (hora, día, semana, quincena, mensual), por unidad de obra, por comisiones, al destajo o precio alzado "por ajustes", otros

No puede ser pagado en periodos mayores de un mes.

El salario se estipula y se paga en moneda de curso legal, también puede ser pagada por cualquier otra remuneración, sea cual fuere su clase.

El salario estipulado en el contrato de trabajo, en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo legalmente establecido.

El salario de los trabajadores es inembargable, salvo en la tercera parte por pensiones alimenticias.

El pago del salario debe hacerse directamente a la persona del trabajador y salvo convención en contrario, se hace en el lugar donde presta servicios el trabajador.

De la Providencia Administrativa a la Acción de Amparo Constitucional del Trabajador

Amparar, proviene del Latín y significa favorecer, defender. El amparo es la institución que tiene su ámbito dentro de las normas del Derecho que va encaminada a proteger la libertad individual o patrimonial de las personas cuando han sido desconocidas por una autoridad, sin importar su índole y esta vulnerando las garantías de las personas establecidas en la Constitución o los derechos que ella protege. El recurso de amparo viene a constituir el medio de rescate de algunos de estos derechos, que se hayan visto violados con la finalidad de proteger los intereses del trabajador. La Ley de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, fue publicada en gaceta Oficial N° 33.891 del 22 de enero de 1988; es una ley de gran trascendencia y profundo contenido democrático. Nuestra Constitución consagra en su artículo 27 el recurso del amparo al establecer: "Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos".

Nuestra Constitución establece una protección especial a los derechos de los trabajadores y de igual manera lo hace la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 3 mediante el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador por parte de este. Ahora cuando los trabajadores ejercen éstos derechos se tropiezan con los procedimientos actuales revestidos de formalidades que retardan de una manera innecesaria el restablecimiento de los derechos laborales que fueron violados o perturbados. Sólo después de la obtención de un procedimiento administrativo que garantice a los trabajadores su derecho a que se respete la inamovilidad (entendamos la inamovilidad como el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios, especialmente los jueces y magistrados a nos ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes), la autoridad administrativa competente debe ejecutar la orden de reenganche y pagar los salarios caídos del trabajador beneficiario de la inamovilidad ratificada por la decisión del

Inspector.

El patrón tiene la obligación de acatar e reinstalar al trabajador en las mismas condiciones que tenia antes del despido arbitrario que él llevó a cabo, obligación que no admite cumplimiento por equivalente, sino por el contrario, reincorporación física; la cual no puede ser cambiada por una indemnización tarifaría. Este procedimiento se ve entrabado por no existir un mecanismo idóneo que haga ejecutar esa decisión; y es entonces cuando el patrono cree falsamente que no debe cumplir con dicha decisión de reenganche y pago de salarios caídos y se fundamenta en que no existe un mecanismo que se encargue de velar por el cumplimiento de la decisión por parte del empleador.

Cuando una persona haya sido víctima de la violación o perturbación de algunos de sus derechos o garantías constitucionales, puede ejercer un medio que le permitirá defenderse de tal violación y restituirle los derechos que le fueron arrebatados, tal medio de defensa es el consagrado en el artículo 1 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, el cual reza:

Artículo 1: "Toda persona natural habitante de la República, o persona jurídica domiciliada en ésta, podrá solicitar ante los Tribunales competentes el amparo previsto en el artículo 49 de la Constitución, para el goce y el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aún de aquellos derechos fundamentales de la persona humana que no figuren expresamente en la Constitución, con el propósito de que se restablezca inmediatamente la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella..."

Cuando hablamos de un reestablecimiento de la situación jurídica que fue infringida nos estamos refiriendo a que debemos volver las cosas al Estado que tenían antes del momento de la violación o perturbación, en razón de que se habla de una situación jurídica infringida más no irreparable, porque si se hablase de una situación irreparable seria imposible hacer que estas vuelvan al Estado que tenían antes de la violación.

Por la vía del recurso de amparo no se puede esperar obtener el pago de los salarios caídos, en razón de que cuando se ordene (por el juez competente) el

reenganche se estaría ya solventando la situación jurídica infringida y cesaría consecuentemente el Estado de perturbación o violación del derecho constitucional, reestableciéndose así a plenitud la estabilidad absoluta; pero no podrá ordenar el pago de los salarios caídos en razón de que en este caso como juez constitucional del Amparo, violaría la naturaleza únicamente restitutoria que posee el amparo, por cuanto si se pone en practica una naturaleza indemnizatoria del amparo, se estaría adentrando el juez en lo concerniente a la acción que a futuro debe llevar a cabo el trabajador interesado en un juicio nuevo, y es aquí en donde el trabajador plantearía el problema de los salarios caídos.

Entonces, corresponde solo al juez constitucional del amparo dictar una sentencia que hará cosa juzgada solamente en materia de derecho en el sentido de que esta sentencia solventaría el problema de un derecho violado, más no cosa juzgada en sentido material porque en este sentido le corresponde al trabajador iniciar un nuevo procedimiento por vía ordinaria.

Encontramos así la sentencia del Magistrado García Vara, en la cual se destaca con respecto a los salarios caídos que el recurso de amparo tiene una naturaleza excepcional en vista de que el que lo accione no debe tener otra vía procesal contenida en la legislación ordinaria para defenderse de la violación de un derecho y señala además dicha sentencia que: "El Amparo es un recurso subsidiario de carácter restitutorio y no indemnizatorio, por lo que malo puede pretenderse acudir, utilizando esta vía, para obtener el pago de una suma de dinero, aunque se trate de salarios caídos..."

Cuando nos referimos a que el amparo laboral solo tiene efecto restitutorio nos referimos que aquella persona que haga uso del medio de defensa que es el amparo laboral no puede incluir en el escrito de este aspecto relacionados con el reclamo de sumas de dinero por cuanto como anteriormente se ha explicado el amparo es solamente para solventar el daño causado a un derecho, no el pago de sumas de dinero.

El recurso de amparo se propone en el caso de la persona que lo propondrá haya agotado el procedimiento administrativo en lo relativo a la calificación de despido o

de reenganche, y lo podrá usar cuando este en presencia o sea esta persona objeto del beneficio de la inamovilidad.

Hay que destacar que aunque existen criterios donde el amparo laboral es únicamente restitutorio, más no indemnizatorio, existen criterios que consideran al amparo con efectos indemnizatorios, razón por la cual encontramos variedad de criterios en la jurisprudencia Venezolana. Pero lo cierto es que de acuerdo a lo establecido en la C.R.B.V. el amparo tiene solo efecto restitutorio y por lo tanto el juez debe solamente limitarse a exigir el reenganche, más no a ordenar el pago de salarios caídos.

Los artículos referentes al Amparo son: Artículo 27, el cual señala las características del Amparo, el procedimiento del mismo y además hace mención al Amparo en caso del Estado de excepción. Artículo 31, establece lo referente al amparo ante los órganos internacionales y así mismo establece en su último aparte el que el procedimiento a seguir es el establecido en la Constitución y en la ley y que se tomaran las medidas necesarias para dar cumplimiento a las decisiones de los órganos internacionales. Artículo 336 ordinal 10, este artículo habla sobre las atribuciones de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, entre las cuales esta la de revisar las sentencias definitivamente firmes de amparo constitucional.

Artículo 281 ordinal 3, este artículo establece que entre las atribuciones que posee el defensor del pueblo se encuentra el de "interponer las acciones de inconstitucionalidad, amparo, habeas corpus, habeas data..."

La Ley Orgánica del Trabajo contiene distintas disposiciones referentes al amparo laboral, entre las cuales la más importante es el ya mencionado artículo 11, el cual reza: Artículo 11. "Los derechos consagrados por la Constitución en materia laboral serán amparados por los jueces de Primera Instancia de la jurisdicción del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales."

Por su parte el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, contiene más disposiciones referentes al amparo entre las cuales se puede señalar: artículo 14, 18 parágrafo único, 124, 213 y 245; los cuales establecen los casos en los cuales podrán

ejercer la acción de amparo; tales casos son:

Artículo 14: "el trabajador victima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

Parágrafo primero: Él accionarte deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiendo al demandado la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionabilidad"

Artículo 18: "Parágrafo único: si el trabajador fuere despedido o discriminado en el empleo con ocasión de su negativa justificada a cumplir las ordenes patronales, podrá ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente reglamento. De igual modo, si el patrono persistiere en las ordenes a pesar de la disconformidad manifestada por el trabajador, este podrá retirarse invocando el hecho como causa justificada para ello".

Artículo 124: " Quien optare a un empleo se considerare discriminada por razón de su embarazo, podrá ejercer la acción prevista en el artículo 14 del presente Reglamento"

Artículo 213: " Contra la providencia del Ministro del Trabajo que fije los servicios mínimos indispensables podrán los interesados ejercer la acción constitucional de amparo, en los términos y condiciones de su ley, en tutela del derecho de la libertad sindical o de cualquier otro rango constitucional."

Artículo 245, habla de que aquellas personas que sean victimas de prácticas antisindicales podrán ejercer la acción de amparo.

En cuanto a la Jurisprudencia Venezolana sobre el Amparo, existen distintos criterios entre los jueces de la práctica jurídica Venezolana, así encontramos un sin numero de jurisprudencia referentes al tema, de las cuales podemos señalar como las más importantes las siguientes máximas jurídicas que nacen de las mismas.

Con respecto a los efectos de la acción de amparo constitucional, los cuales son siempre restablecedores y nunca constitutivos, encontramos:

Sentencia: Sala Político Administrativa, Sentencia Nro. 02730 del 20/11/2001

Contenido: " ha sido pacífica y reiterada la jurisprudencia de este Alto Tribunal en cuanto a que los efectos del amparo constitucional son siempre restablecedores y nunca constitutivos; entendiendo que el efecto restablecedor significa poner una cosa en el estado original, por lo que sólo puede pretender el quejoso que se le coloque en la situación que ostentaba antes de que se produjera la lesión denunciada ante el juez".

Con respecto al criterio jurisprudencial de la Sala Constitucional sobre el lapso para apelar de decisiones dictadas en materia de amparo.

Sentencia: sala político administrativa, sentencia Nº 01456

Contenido: En sentencia Nº 7 del 1° de febrero de 2000, la Sala Constitucional de este Alto Tribunal señaló: "(...) Contra la decisión dictada en primera instancia, podrá apelarse dentro de los tres (3) días siguientes a la publicación del fallo, la cual se oirá en un sólo efecto a menos que se trate del fallo dictado en un proceso que, por excepción, tenga una sola instancia. De no apelarse, pero de ser el fallo susceptible de consulta, deberá seguirse el procedimiento seguido en el artículo 35 de la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales, esto es, que la sentencia será consultada con el tribunal superior respectivo.(...)"

Con respecto a la acción de amparo intentada vía correo electrónico:

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 523 del 09/04/2001

Contenido: "Esta Sala por interpretación progresiva del artículo 16 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales admite que, dentro del medio telegráfico a que hace alusión dicho articulado, está incluido el Internet como medio posible de interposición de la petición de amparo constitucional, limitándola a casos de urgencia y a su ratificación, personal o mediante apoderado, dentro de los tres (3) días siguientes a su recepción. Ello es así con el fin de no limitar el derecho al acceso a la justicia del accionarte, por constituir no sólo un hecho notorio la existencia del Internet como medio novedoso y efectivo de transmisión electrónica de comunicación, sino que, además, dicho medio se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico venezolano por el reciente Decreto Ley Nº 1204 sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 37.148 del 28 de febrero de 2001, en donde se le da

inclusive valor probatorio a dichas transmisiones."

Con respecto al Amparo en favor de derechos e interese colectivos o difusos

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 487 del 06/04/2001

Contenido: "La Sala observa que, a pesar que no existía reconocida en la ley una acción judicial para ejercer derechos e intereses colectivos, motivo por el cual ésta no se ejerció directamente en esta causa, ella contiene la petición en protección de un derecho colectivo (el de los agraviados), por lo que esta Sala, en cuanto a ese aspecto de la pretensión, le da el tratamiento de una acción de amparo por intereses colectivos, la cual es posible incoar, conforme a lo señalado en la aludida sentencia de esta Sala del 30 de junio de 2000. Debe acotarse, que en los casos en los cuales la acción de amparo es interpuesta con base en un derecho o interés colectivo o difuso, el mandamiento a acordarse favorecerá bien a un conjunto de personas claramente identificables como miembros de un sector de la sociedad, en el primer caso; bien a un grupo relevante de sujetos indeterminados apriorísticamente, pero perfectamente delimitable con base a la particular situación jurídica que ostentan y que les ha sido vulnerada de forma específica, en el segundo supuesto. Así, no resulta cierto que el amparo destinado a proteger tales situaciones jurídicas de múltiples sujetos, posea efectos erga omnes, tal como lo señalara el a quo, pues, como se ha visto, sus beneficiarios son susceptibles de una perfecta determinación y la tutela a ellos brindada es siempre concreta, mas nunca de modo genérico."

Con respecto a las causales de inadmisibilidad previstas en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, las cuales son por su propia naturaleza materia de eminente orden público

Sentencia: Sala Político Administrativa, Sentencia Nro. 00509 del 03/04/2001

Contenido: "las causales de inadmisibilidad previstas en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, son por su propia naturaleza materia de eminente orden público; siendo ello así, el Juzgador cuenta con un amplio poder de apreciación, incluso para examinar elementos que no hayan sido observados por las partes, o bien que aún siéndolo, hayan podido escapar del análisis previamente realizado por el propio tribunal."

Con respecto a los efectos de la admisión de la acción de amparo.

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 345 del 22/03/2001

Contenido: "Al efecto, esta Sala observa que la admisión de una acción de amparo o de una demanda es de naturaleza provisional, a reserva de lo que se resuelva en la sentencia definitiva, y su contenido no produce cosa juzgada de ningún género."

Con respecto a la inadmisibilidad de acciones o recursos contra el auto de admisión de amparo.

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 310 del 06/03/2001

Contenido: "la Sala considera que resulta improcedente el intentar un amparo constitucional contra el auto que admite otro amparo, por las siguientes razones: 1.- El auto que admite un amparo es un acto de sustanciación o instrucción del Juez, mediante el cual le da impulso al proceso. No contiene decisión de fondo, ni produce gravamen alguno a las partes, por lo tanto, contra el mismo no cabe recurso de apelación, ni demanda de amparo. 2.- El artículo 27 de la vigente Constitución exige que el procedimiento de amparo constitucional sea oral, público, breve gratuito y no sujeto a formalidad, que es precisamente el fundamento de la decisión de esta Sala, cuando describió las formas del proceso de amparo, en sentencia del 1º de febrero de 2000 (Caso José Amando Mejía). 3.- Darle curso a un amparo contra este tipo de providencias, implica desnaturalizar su esencia, ya que la brevedad del procedimiento, impide la existencia de incidencias o trámites procesales, que puedan afectar o comprometer la efectividad de la tutela constitucional. Téngase presente que, la única cuestión incidental permitida, es la relativa a los conflictos de competencia, prevista en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales."

Con respecto a la acción de amparo constitucional intentada en juicios de calificación de despido.

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 273 del 02/03/2001

Contenido: "No deja de observar la Sala la asiduidad con que, en los juicios de calificación de despido, y en virtud de que en tales procedimientos el recurso de casación es inadmisible, la parte perdidosa en segunda instancia acude al amparo y

plantea nuevamente la controversia hasta entonces litigada, agregando simplemente alegatos de violación a derechos constitucionales. Este proceder es inadecuado, pues atenta contra la celeridad de la justicia, al abarrotar los órganos jurisdiccionales con acciones de amparo improcedentes, retardando así la decisión sobre otras acciones, incluidas las de amparo que sí se fundamentan en verdaderas violaciones constitucionales. En tal sentido, advierte la Sala que, sin perjuicio de que puedan existir casos relacionados con solicitudes de calificación de despido en los cuales existan auténticas violaciones de derechos constitucionales, se considerará temeraria aquella acción de amparo interpuesta contra la sentencia dictada en alzada sobre un procedimiento de calificación de despido, en la cual los argumentos esgrimidos por él accionarte constituyan un simple replanteamiento de la controversia hasta entonces existente, cual si de una tercera instancia se tratase. "

Con respecto a la regla general atributiva de competencia sobre las acciones de amparo. Excepciones a la regla.

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 987 del 10/08/2000

Contenido: "En atención a las disposiciones antes transcritas, puede afirmarse que la regla general atributiva de competencia sobre las acciones de amparo, consiste en otorgarle el conocimiento de las mismas a los Tribunales de Primera Instancia que conozcan en materias afines con los derechos o garantías constitucionales lesionados o amenazados de violación. Con ello quiso el legislador que los amparos fuesen resueltos por jueces -de primera instancia- que aplicaran sus conocimientos y experiencia especializada para resolver los amparos de una forma rápida y acertada, lo cual evidentemente repercutiría en la efectividad de la institución. Sin embargo, la referida regla encuentra sus excepciones en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, siendo una de ellas precisamente la contenida en el mencionado artículo 9 ejusdem, conforme al cual, en caso que la lesión denunciada se produzca en un lugar donde no funcionen Tribunales de Primera Instancia, la acción de amparo constitucional podrá ser interpuesta ante cualquier juez de la localidad...”

Con respecto a las causales de inadmisiblidad

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 939 del 09/08/2000

Contenido: "En este contexto es menester indicar que la postura que sirve de fundamento al fallo apelado ha sido corregida progresivamente por esta Sala hasta el punto de considerar que la parte actora puede optar entre el ejercicio de la acción de amparo y la vía de impugnación ordinaria (vid sentencia de fecha 15 de febrero de 2000 entre otras); no obstante, para ello debe poner en evidencia las razones por las cuales decidió hacer uso de esta vía -amparo- ya que de lo contrario se estarían atribuyendo a este medio procesal los mismos propósitos que el recurso de apelación, lo cual no ha sido en ningún momento la intención del legislador. Ahora bien, en el presente caso la empresa accionarte no ha expuesto motivo alguno que permita a esta Sala llegar al convencimiento de que el medio idóneo para lograr una efectiva tutela judicial era el amparo, en razón de lo cual, la acción propuesta debe desestimarse por cuanto la accionarte no agotó la vía ordinaria, de conformidad con el numeral 5 del artículo 6 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.""

Con respecto a la extinción de la acción de amparo por el transcurso del tiempo.

Sentencia: Sala Constitucional, Sentencia Nro. 383 del 16/05/2000

Contenido: "...de conformidad con el criterio establecido por la antigua Corte Suprema de Justicia, en Sala Político Administrativa,... la extinción de la acción de amparo por el transcurso del tiempo se produce en todos los casos, salvo que, la forma como se hubiese producido la lesión revista tal gravedad que constituya un hecho lesivo de la conciencia jurídica... . Ahora bien, con independencia de la ambigüedad e indeterminación que alberga el concepto conciencia jurídica, no es procesalmente válido juzgar en torno a la configuración o no de una causal de inadmisiblidad, como lo sería la caducidad de la acción de amparo, sobre la base de un juicio previo en torno a una cuestión de mérito, cual es el relativo a la existencia o no de la lesión y a su nivel de gravedad."

Jurisprudencia sobre Casos Específicos

El derecho cobra fuerza cuando se apoya en precedentes para mejorar cualquier acto administrativo que se haya desarrollado, a la vez que permite establecer nuevos lineamientos para que con base a ello se oriente la práctica jurídica en todas sus dimensiones. En función de esto a continuación se presenta una sinopsis de algunos casos particulares donde se relacionan las provisiones y las decisiones tomadas al respecto.

Casos	Fecha	Hechos	Providencia	Decisión
Compañía Anónima Seguros Orinoco despedidos 01/04/2002	13/08/ 2002	El 19/08/ 2002, Inspectoría ordenó librar boletas de notificación a representantes de la empresa requerida (folio 5). En fecha 28 de agosto de 2002, la Inspectora del mérito dictó auto mediante el cual ordenó notificar por carteles a la denunciada empresa, de conformidad con lo previsto en el art. 52 de la Ley Orgánica del Trabajo	Gaceta Oficial Nº 37.514, de fecha 27 de agosto de 2002, en la cual se publicó Providencia Administrativa antes referida, marcada "E".	Señala a interesados consideren vulnerados sus derechos y podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, hasta tanto la Sala Constitucional del mismo, decida sobre el conflicto de competencia planteado por la

				Sala Político-Administrativa en sentencia Nº 08, de 09/01/2003 el cual no ha sido resuelto por la Ley ut supra
U. E. Colegio Nuestra Sra del Pilar ciudadano Villamizar asistido por Abog Urdaneta	25/09/2006	Se envió caso a Juzgado Superior Civil y Contencioso Administrativo de la Región Occidental	Providencia Administrativa Nº 009 dictada en fecha 10 de enero de 2005, por la Inspectoría del Trabajo de Maracaibo del Estado Zulia, mediante la cual se ordenó el reenganche y pago de los salarios caídos	Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Occidental el 14/10/2005, declaró con lugar la acción de amparo constitucional interpuesta por el ciudadano Villamizar asistido por la abogada Urdaneta contra la negativa de la U.E. en ejecutar Providencia Administrativa
Acción Amparo constitucional ejercido por la ciudadana Pérez... actuando en nombre propio	11/06/2003	Se recibió en Corte Primera de lo Contencioso Administrativo el Oficio Nº 421-03 emanado de la Corte de Apelaciones en lo Penal Civil Mercantil, Tránsito, Trabajo, Menores y Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial del Edo. Amazonas.	Ejecución Providencia Administrativa del 26/3/2003, emanada por la Inspectoría del Trabajo Edo. Amazonas mediante el cual se ordenó reenganche y pago de salarios caídos de la prenombrada ciudadana en la Gobernación del Edo. Amazonas.	Confirma fallo dictado Corte de Apelaciones en lo Penal, Civil, Mercantil, Tránsito, Trabajo Me- nores y Tribunal Superior en lo Contencioso Administrativo de la Región Amazonas de la Circunscripción Judicial del Edo. Amazonas, mediante el cual se declaró con lugar la acción de Amparo

				constitucional ejercida por la ciudadana Pérez. se ordenó el reenganche y pago de salarios caídos de la prenombrada ciudadana
Desacato de Alcaldía Municipio Cristóbal Rojas Edo. Miranda, ante ciudadana Machado	31/08/ 2004	El 22/09/2004 se recibió en la Corte de lo Contencioso Administrativo Oficio N° 04-2186, emanado de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, anexo expediente con pretensión de Amparo de ciudadana Machado	Providencia Administrativa N° 0399/2003, dictada el 12 de diciembre de 2003, por la Inspectoría del Trabajo de los Valles del Tuy.	Con Lugar la pretensión de amparo constitucional incoada, y en consecuencia se ordena a la Alcaldía del Municipio Cristóbal Rojas Edo. Miranda dará cumplimiento inmediato a la Providencia Administrativa N° 0399 12/12/2003 dictada por la Inspectoría del Trabajo de los Valles del Tuy del Edo. Miranda en la cual se ordena reengan-che y pago de los salarios caídos a la ciudadana Machado, so pena de incurrir en desacato a la autoridad.
Abog Reyes en su carácter de apoderado judicial del	20/12/2004	En Corte de lo Contencioso Administrativo se recibió Oficio N° 9904-04 emanado del Juzgado Tercero de Primera	Providencia Administrativa de 19/12/1991 dictada por Inspectoría del Trabajo del Distrito Federal	Ordena remisión del expediente a Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, a los fines

ciudadano Zambrano contra la Fiscalía General de la República.		Instancia de Juicio del Trabajo Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, anexo al cual remitió copia certificada del expediente contentivo de la acción de Amparo constitucional		previstos en la parte motiva del presente fallo.
Gómez, Villegas, Duarte, Valera Rijo asistidos por los Abog. Marín y León, contra Hidrológica del Caribe, C.A.	8/12/2006	Procedente del Tribunal Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circuíscripción Judicial Edo. Anzoátegui, Amparo Constitucional. La Inspectora del Trabajo ordenó ejecución forzosa del acto administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.	Providencia Administrativa de fecha 7/3/2002.	Del análisis de las actas procesales, y en atención al criterio jurisprudencial citado, se evidencia con claridad la imposibilidad de solicitar mediante acción de amparo constitucional la ejecución de Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo, en virtud de que los actos administrativos emanados de los Órganos Públicos ostentan ejecutividad y ejecutoriedad, lo que significa que el órgano emisor del acto administrativo puede hacer cumplir el mismo, de conformidad con los

				artículos 8 y 79 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, ya que tiene un título ejecutivo, que no necesita de otra autorización u homologación para exigir su cumplimiento.

Fuente: Pérez, C. (2008)

Mecanismos y Órganos Controladores para el Cumplimiento de las Leyes Laborales

El Estado debe implementar mecanismos y creación de órganos controladores del buen cumplimiento de las leyes laborales, para garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas. Ya que muchas empresas adoptan medidas como reducción del personal, lo cual se traduce en el consecuente aumento de los índices de desempleo y problemas de carácter social que se derivan de esa situación. Precisamente, con el fin de proteger a los trabajadores y disminuir los efectos que en ellos ocasionan las decisiones de reducción de personal tomadas por la gerencia empresarial, el Estado venezolano se ha visto obligado a decretar en diversas ocasiones decretos de inamovilidad laboral, estableciendo de manera precisa los requisitos, condiciones y procedimientos de obligatorio cumplimiento que se necesitan para poder llevar a cabo acciones de ese tipo.

Se analizan diversos aspectos relacionados con el Decreto de Inamovilidad actualmente en vigencia y la interpretación que debe dársele por parte del patrono para proceder a su aplicación. Entre esos aspectos destacan: el concepto de inamovilidad desde el punto de vista del Derecho Laboral, los tipos de trabajadores que son amparados por la inamovilidad, la calificación de despido, el procedimiento

de calificación para el despido y el procedimiento para la solicitud de reenganche o reposición..

La Ley contra Despidos Injustificados fue sancionada el 31-07- 1974 y apareció publicada en la Gaceta Oficial de la República, No. 30.468 del 08-08 de ese mismo año [4], mientras que el Reglamento correspondiente apareció publicado en la Gaceta Oficial No. 30.604 del 22-01-1975 [5]. Dicha Ley fue concebida inicialmente para proteger a los trabajadores de decisiones de reducción de personal debidas a aumentos generales de sueldos y salarios. Fue derogada en 1990 al entrar en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 4.240 del 20-12-1990 [6] y parte de su articulado se incorporó al Procedimiento de Inamovilidad Laboral contemplado en esta Ley. De igual manera se le contempló en la reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.152 del 19-06-1997 [7].

La inamovilidad es el derecho que tienen los empleados públicos a no ser separados de sus cargos si no es por causas de mala conducta, ineptitud o negligencia en el desempeño de sus funciones, a condición de que se les haya seguido un expediente previo, en el cual han de ser oídos, o bien por haber alcanzado la edad de su jubilación. Se entiende que la inamovilidad integra un derecho del empleado y una garantía para la buena marcha de la administración pública, sea nacional, provincial o municipal. Fácilmente es comprensible que dicha garantía, importante para las distintas ramas administrativas, presenta trascendencia infinitamente mayor cuando la inamovilidad está referida a los funcionarios del Poder Judicial.

Mediante Decreto Presidencial No. 3.546 de fecha 28 -03-2005, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.38.154 de fecha 29-03-2005 [11], se prorrogó por seis meses, es decir, desde el 31de marzo del 2005 al 30 de septiembre del 2005, la inamovilidad laboral especial dictada a favor de los trabajadores del sector privado y sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo contenida en el Decreto No. 3.154, de fecha 30-09-2004, publicado en la Gaceta Oficial No.38.034 de la misma fecha [12].

El artículo 2 de dicho Decreto establece que “Los trabajadores amparados por la prórroga de la inamovilidad laboral especial no podrán ser despedidos, desmejorados ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo”. El artículo 3 contempla que “Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio” y el artículo 4 señala que “Quedan exceptuados de la aplicación de la prórroga de la inamovilidad laboral especial prevista en este Decreto, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres meses al servicio de un patrono, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen para la fecha del presente Decreto (29-03-05) un salario básico mensual superior a Seiscientos Treinta y Tres Mil Seiscientos Bolívares (Bs. 633.600,00) y los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa que los rige”.

Sin embargo, es importante señalar que la inamovilidad no es absoluta, es decir, conserva su vigencia hasta tanto se produzca un hecho imputable al trabajador que permita al patrono a través de los órganos del Estado despojarlo de tal derecho para proceder a su despido o hasta tanto se cumplan los términos o condiciones establecidas en la Ley para extinguirse. Asimismo, se deben considerar otros casos de inamovilidad que si bien no se dirigen a proteger la actividad gremial, se caracterizan por su temporalidad, como es el caso del Decreto en estudio.

El despido del trabajador inamovible es válido siempre y cuando medie una justa causa debidamente comprobada durante el procedimiento de ley a través del funcionario competente

Cuando un trabajador con fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin la previa calificación del Inspector definitivamente firme, podrá dentro del plazo de caducidad de los treinta días continuos siguientes, solicitar al Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. La Ley Orgánica del Trabajo señala que el despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerará irrito si no se han cumplido los trámites establecidos en el artículo 453.

El Inspector, dentro de los tres días hábiles siguientes notificará al patrono Si el resultado del interrogatorio es positivo o si quedan reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos. El Inspector decidirá la solicitud de reenganche o de reposición, según el artículo 456, dentro de los ocho días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales si fuere pertinente.

La decisión de reenganche o de reposición por parte del Inspector, implica la obligación del patrono de reincorporar físicamente al trabajador a las funciones propias de su cargo o reincorporarlo a las funciones que ilegalmente le fueron cambiadas al ser desmejorado o reponerlo a su lugar habitual de trabajo en caso de un traslado abusivo. En atención a ello es importante destacar lo que señala Rafael Alfonso Guzmán al manifestar que "admitir que el trabajador pueda ser separado de su empleo a cambio de los salarios que su labor ordinariamente le proporciona y que el patrono tiene la facultad de impedir su acceso al trabajo y a la empresa, es desnaturalizar gravemente las finalidades del fuero…"

Para obligar a la Empresa a no desacatar al cumplimiento obligatorio de Reenganche, mediante orden emanada por la Inspectoría del Trabajo. La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 02-08-01 y 09-10-01 estableció Acción de Amparo Constitución capítulo xii derecho procesal

La existencia de derechos (y deberes) requiere, también en la Iglesia, que quien considere que han sido injustamente lesionados o puestos en duda, pueda defenderlos mediante un proceso en el que la autoridad defina, aclare o establezca sea los derechos y deberes de cada cual, sea los hechos relacionados con estos. Efectivamente, mientras en las normas se establece lo que es justo en una generalidad de casos, en los juicios se establece lo justo (lo suyo de cada uno) en un caso concreto. El último libro del Código establece las vías y modos para una tutela eficaz de los derechos cuando sean controvertidos.

Todo derecho incluye la posibilidad de ser reivindicado en un proceso ante la autoridad; esta posibilidad se llama acción procesal.

La Iglesia (por ser una sociedad organizada con independencia de cualquier otra) tiene derecho a juzgar las causas que se refieren a sus cosas espirituales o anejas a ellas y asimismo la violación de leyes en la Iglesia con el fin de imponer penas eclesiásticas (c. 1401).

La Organización Judicial como Principio Básico para la Administración de Justicia

La potestad de juzgar las controversias que surgen en el seno de la sociedad (como legislar y gobernar administrativamente) le corresponde a la autoridad civil. Esta potestad reside, para toda la comunidad a las diferentes instancias de la estructura jurídica que se haya diseñado en cada país para tal fin. En Venezuela, el poder judicial esta organizado en orden jerárquico y en virtud de ello. El principal rango lo ocupa el Fiscal general de la Republica, quien es el juez supremo. Ordinariamente, hay jueces y tribunales

Cuando alguien considera un derecho suyo ha sido desconocido o violado por otro, el instrumento o medio para reivindicarlo es el proceso o juicio. Es la serie de actos de los contendientes ante el juez o tribunal, a fin de obtener de él una decisión vinculante que establezca lo que es justo. Es una lid reglamentada por el derecho y dirigida por la autoridad judicial, dirigida a establecer la verdad de los hechos y sus consecuencias jurídicas.

Los actos que integran el proceso están ordenados de manera que cada uno debe ser realizado en el debido momento, en la fase correspondiente, completada la cual se abre la sucesiva. Un esquema esencial del proceso comprende las siguientes fases: introducción, instrucción, discusión y decisión. Hay varios tipos de procesos según el modo en que se desarrollan y la materia a que se refieren: ordinario o especial, escrito u oral, matrimonial, penal, administrativo, etc. En el Código se reglamentan las diversas fases del proceso ordinario y luego se establecen las particularidades.

.

Desarrollo del Proceso

El proceso es una concatenación ordenada de actos, que se suceden según unas reglas precisas que establecen sus fases y pasos. Entre estos el principio de preclusión, según el cual sólo cuando una fase concluye, puede empezar la siguiente, sin que se pueda volver atrás. Por tanto, las partes deben hacer sus acciones en el momento oportuno, en los plazos establecidos, pues de lo contrario el juez no los admitirá. Hay plazos llamados perentorios o fatales porque están fijados por la ley y no pueden prorrogarse; otros plazos se llaman judiciales o convencionales, que por justa causa pueden ser prorrogados por el juez, pero siempre antes de que caduquen.

En la medida en que el litigio afecta a bienes privados, el proceso está en manos de las partes, que pueden libremente hacer o no lo que en cada momento les es permitido o requerido: en una palabra, tienen iniciativa. Pero en muchas ocasiones el derecho impone al juez actuar de oficio, por propia iniciativa, sea para tutelar el bien público, sea para evitar que por negligencia o inoperancia de las partes, la causa se prolongue indebidamente o pueda llegarse a una decisión gravemente injusta. De todas formas quien dirige el proceso es el juez

Las fases o pasos a seguir son:

Fase introductoria.- Los primeros actos del proceso tienen como fin establecer claramente los términos del mismo: partes, tribunal y objeto de la contienda. Se inicia con la demanda en la que el interesado o el promotor de justicia presentan al juez su pretensión. En la demanda el actor debe indicar claramente: el juez o tribunal al que se dirige, lo que pide y por qué motivos (objeto del juicio), contra quien se dirige (el demandado); además debe aducir sumariamente los argumentos de hecho y de

derecho en los que basa su petición Una vez recibida la demanda, corresponde al juez admitirla o rechazarla.

Lo cual hará examinando en primer lugar como ya se ha dicho si la cosa es de su competencia y si el actor está capacitado y legitimado para actuar en el juicio. Después debe examinar también si la demanda es completa y si la petición aparece mínimamente fundada. Si falta alguno de estos requisitos debe rechazar la demanda o hacer que el actor la corrija. El actor puede recurrir contra el rechazo de la demanda Si decide aceptar la demanda, el juez citará a las demás partes para la contestación de la demanda (litiscontestatio), es decir, para conocer su postura sobre la demanda del actor y para establecer con todas ellas el objeto y los términos de la controversia: qué se pide y por qué razones. Si el pleito toca al bien público debe citar como parte al promotor de justicia o al defensor del vínculo. Teniendo en cuenta las peticiones y alegaciones de las partes, el juez establece por decreto la duda o cuestiones a que se debe dar respuesta en la sentencia.

Una vez establecidos, los términos y límites de la controversia no pueden cambiarse, salvo que por causa grave, el juez acceda a la petición de una de las partes después de sopesar las razones de las otras. Esto obedece a razones de claridad y seguridad, pues quienes intervienen en el proceso deben saber sobre qué se discute y porqué, para poder defender sus intereses.

Fase de instrucción de las pruebas

Contestada la demanda con el decreto del juez que fija sus términos, queda instaurado el proceso que normalmente continuará hasta la sentencia decisoria. Se abre ahora la fase en la que se recogen las pruebas de los actos y hechos jurídicos, relativos a la cosa controvertida, en los que las partes fundan sus pretensiones. El juez debe dar a las partes un razonable espacio de tiempo para proponer y completar sus pruebas.

En esta materia es conocido el principio de que el que afirma una cosa debe demostrarla, sobre él recae la carga de la prueba. Sin embargo no hay que demostrar lo que la ley misma presume; ni los hechos admitidos por todas las partes, salvo que

el derecho o el juez lo requieran; porque además del interés privado de las partes puede estar en juego el bien público Las partes pueden proponer o aportar todo tipo de pruebas que sean lícitas y parezcan útiles y pertinentes al objeto de la causa Los tipos de prueba más comunes son:

1) Las declaraciones de las partes

Lo considera oportuno, el juez puede interrogar a las partes; y deberá hacerlo si es de público interés o una de ellas lo pide. Puede pedir a la parte que preste juramento. Las partes tienen el deber de responder y decir toda la verdad. El juez hará las preguntas teniendo en cuenta también las cuestiones propuestas por las demás partes. Se llama confesión judicial a la admisión de un hecho que va contra su propio interés hecha por la parte ante el juez (por ejemplo,. si el reo admite que cometió el delito). La confesión tiene como efecto que el hecho en cuestión no tiene que ser probado por la otra parte, con tal que no esté en juego el interés público.

2) Los testigos

Las partes pueden pedir que sean llamados a declarar quienes conocen hechos referentes a la causa. También el juez puede llamar de oficio a testigos no propuestos por las partes. Sólo el juez puede interrogar a los testigos, pero la parte que propone un testigo debe señalar los temas sobre los que desea que se le pregunte, las demás partes también pueden sugerir preguntas. De ordinario, los testigos no deben conocer de antemano lo que se les va a preguntar. Tanto las partes como los testigos regularmente citados deben presentarse en la sede del tribunal y responder según verdad ante el juez; pero si rehúsan o tienen algún impedimento, el juez puede mandar que sus declaraciones sean recogidas de otra forma legítima.

3) La prueba documental:

En todo proceso pueden servir de prueba los documentos presentados por las partes o pedidos por el juez. Normalmente se trata de escritos, pero pueden ser fotos, registraciones u otros objetos. Los documentos pueden ser públicos o privados. Son públicos los expedidos por un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones y con las formalidades establecidas. Los demás documentos son privados. La diferencia es importante pues lo que consta en documento público se presume cierto. Los documentos se deben presentar al tribunal en original o copia auténtica, para que las demás partes y el juez los puedan examinar.

4) Prueba pericial.

Hay hechos o cosas cuya demostración o explicación necesita el examen y parecer de quienes poseen la ciencia o la técnica y práctica necesarias, para determinar su naturaleza, consistencia y alcance: los peritos. Se debe emplear el auxilio de peritos siempre que la ley o el juez lo establezcan para probar ciertos hechos o conocer su real entidad. Los peritos son nombrados por el juez, a propuesta de las partes u oídas las mismas. Se puede admitir la intervención de peritos privados designados por las partes, así como dictámenes hechos por peritos fuera del proceso. El juez debe valorar atentamente las pericias y explicar en la sentencia por qué ha seguido o rechazado las conclusiones de las mismas.

5) La inspección judicial:

Si lo considera oportuno para conocer mejor los hechos, el juez puede examinar directamente algún lugar o cosa (edificio, archivo). De la inspección se levanta acta.

6) Las presunciones:

La presunción es la deducción probable de una cosa incierta a partir de otra cierta. Las presunciones pueden ser muy útiles cuando faltan pruebas ciertas y sobre

todo porque hay hechos muy difíciles de probar directamente Se llaman presunciones de derecho (legales o iuris) a las establecidas por la ley, y presunciones judiciales (hominis) a las formuladas por el juez. La presunción tiene como efecto invertir la carga de la prueba, o sea que quien tiene a su favor una presunción legal no tiene que probar el hecho presunto.

Una vez recogidas las pruebas, antes de cerrar la fase probatoria, el juez debe, bajo pena de nulidad, mandar la publicación de las actas, o sea permitir a las partes examinar los autos judiciales. Así las partes pueden presentar o proponer nuevas pruebas, que a su vez se deben publicar luego. Cuando las partes declaran que no tienen más pruebas que proponer, o dejan pasar el tiempo establecido sin hacerlo o si el juez considera que la causa está suficientemente instruida, se decreta la conclusión de la causa. Tras la cual no se deben admitir nuevas pruebas, salvo por motivos graves o con el consentimiento de las partes. Se pasa entonces a la fase de discusión en la que las partes pueden presentar, dentro del plazo establecido, sus alegatos y observaciones. Normalmente se presentan por escrito y se dan a conocer a las demás partes para que puedan rebatir; pero el juez puede convocar a las partes para un debate oral.

d) La decisión judicial:

Acabada la discusión le corresponde al juez pronunciar la sentencia. La cual puede ser definitiva, si el juez decide la cuestión principal establecida en la litiscontestatio; es interlocutoria si resuelve una cuestión incidental surgida a lo largo del proceso. El juez (o los jueces) debe basar su decisión únicamente en lo que consta en autos, valorando las pruebas según su conciencia a tenor de la ley. Para conceder lo que pide el demandante debe haber alcanzado certeza moral sobre la existencia de su derecho, si no alcanza esa certeza debe declarar que no consta el derecho del actor. Para que sea eficaz, la sentencia se debe publicar, comunicándola a las partes e indicando los modos en que puede ser impugnada.

Sistema de variables

Definición conceptual de las variables

Es preciso indicar la orientación enfoque que un investigador da a las variables, lo cual se ve reflejado en el criterio que el tiene a partir de la teoría básica que existe al respecto. Por lo que a continuación en el cuadro 1 se identifican y definen las variables en función de los objetivos específicos formulados.

Cuadro 1: Identificación y Definición de las Variables

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Señalar fundamentos teóricos que garanticen los derechos constitucionales a los trabajadores para ejecutar las Providencias Administrativas a través de instrumentos legales que lo permitan, así como los procedimientos coercitivos por parte de los Inspectores de Trabajo en la ejecución forzosa de estas Providencias Administrativas	Fundamentos teóricos de las Providencias Administrativas	La providencia administrativa, es un acto administrativo que impone una obligación de hacer y que cuenta con los principios de ejecutividad y ejecutoriedad los cuales facultan a la propia Administración para ejecutar dicha providencia sin necesidad de exigir la intervención de los tribunales
Analizar procesos jurídicos (jurisprudencia) donde se ha implantado mecanismos legales que permitan ejecutar las Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo ordenando el reenganche y pago de salarios	Procesos jurídicos (jurisprudencia)	La Jurisprudencia es el conjunto de fallos y resoluciones concordantes emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que resuelven casos similares.
Destacar la necesidad de normas legales que resuelvan el cumplimiento de las Providencias Administrativas desacatadas por patronos o empleadores infractores y que permitan que el trabajador accionante encuentre un medio eficaz y expedito para lograr el cumplimiento de dichas Providencias.	Normas legales que resuelvan el cumplimiento de las Providencias Administrativas desacatadas por patronos	Para realizar la providencia administrativa el órgano competente para la ejecución del acto administrativo dictado por la Inspectoría del Trabajo es la propia Inspectoría, siendo que ésta es un órgano de la Administración Pública, cuyas decisiones se presumen legales y legítimas y por tanto gozan de ese carácter ejecutorio

Fuente: Pérez, C. (2008)

Definición Operacional de las Variables

Es necesario manejar en forma detallada cada variable, destacando, los detalles o aspectos, que aportan datos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder desarrollarlas. Estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesario sub-indicadores. Por lo que a continuación en el cuadro 2 se desglosa cada variable, lo que permite indicar la orientación dada a los objetivos establecidos en este trabajo.

Cuadro 2: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR
Fundamentos teóricos de las Providencias Administrativas	Inspectorías de Trabajo	El trabajo en Venezuela La relación laboral en Venezuela El salario: teorías que lo definen, Clases, Caracterís-ticas
Procesos jurídicos (jurisprudencia)	Corte Suprema de Justicia	De la providencia administrativa a la Acción de Amparo Constitucional del trabajador Jurisprudencia sobre casos específicos
Normas legales que resuelvan el cumplimiento de las Providencias Administrativas desacatadas por patronos	Derecho Administrativo	Mecanismos y órganos controladores para el cumplimiento de las leyes laborales La Organización Judicial como Principio Básico para la Administración de Justicia La Competencia del Tribunal Desarrollo del Proceso

Fuente: Pérez C. (2008)

CAPITULO III
MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico de cualquier investigación se refiere al como y de que manera este se realizo, lo cual es fundamental para comprender la esencia y el significado u orientación que el investigador dio a esta. Por lo que atendiendo a los lineamientos para los trabajos documentales jurídicos que la UCAT (2004), en este capítulo se desarrolló los aspectos relacionados con el tipo, nivel diseño y procedimiento que se empleado para realizar el estudio

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La metodología para trabajos documentales jurídicos tiene características particulares por lo que es necesario destacar los criterios metodológicos que permitan obtener información relevante y fidedigna, y así alcanzar los objetivos planteados. Lo cual, según Ballestrini, P. (1997: 56), consiste en el estudio de problemas, con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos cuya originalidad se refleja en el enfoque, análisis, conclusiones, recomendaciones que traslucen el pensamiento del autor. Así mismo Ramírez. E. (1999: 25), señala al respecto que:

> Cuando la fuente principal son documentos y cuando el interés del investigador es analizar como hechos en sí mismos (fuentes primarias), como documentos que nos brindan la información sobre otros hechos (fuentes secundarias), estamos en presencia de una investigación documental.

En efecto, consiste en un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de información sobre un tema específico, basado en una estrategia de análisis de documentos, es decir las fuentes impresas, cuyos datos se han obtenido por otras personas y llegan procesados de acuerdo a los fines de quienes inicialmente lo manejaron.

De acuerdo a lo anterior este estudio se consideró como una investigación jurídica propositiva, que de acuerdo con Villalobos, H. (2002, 25) es:

> La investigación propositiva es conocida también como proyectos factibles, constituye un proceso de investigación donde la hipótesis es sustituida por una propuesta de solución al problema planteado y representa la estrategia, que, a nuestro entender, se utiliza cuando se propone una ley, una nueva institución, nuevos procesos en el campo del Derecho.

El propósito de este estudio es plantear mecanismos legales para la ejecutoriedad de Providencias Administrativas emanadas de las Inspectorías del Trabajo que ordenan el reenganche y pago de salarios contemplados, en el marco del derecho laboral venezolano. En tal sentido, la investigación se considera documental, que se apoya en el análisis de diferentes fuentes bibliográficas las cuales aportan la información necesaria para desarrollar el tema de estudio.

Diseño de la investigación. El diseño de investigación es el plan de acción. indica la secuencia de los pasos a seguir, que permite al investigador precisar los detalles de la tarea y establecer las estrategias para obtener resultados satisfactorios, además de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen al estudio, se debe plasmar en un documento con características especiales como: lenguaje científico, ubicación temporal, lineamientos globales y provisión de recursos.

El diseño, tiene también otras denominaciones: plan, protocolo, proyecto de investigación, entre otras. Si bien los términos son diferentes, en esencia son semejantes en cuanto a que se refieren al plan de trabajo. Los objetivos del plan de investigación son: definir el contexto jurídico del objeto de estudio, precisar el objeto de estudio, definir y delimitar el problema de investigación y los aspectos que

intervienen, seleccionar el método y las técnicas adecuadas al objeto de estudio, organizar y sistematizar las acciones por desarrollar, describir los recursos necesarios, y verificar la factibilidad del estudio. Por lo que el diseño para este trabajo especial de grado, se define como bibliográfico

Metodología para desarrollar la investigación. Las estrategias que se asumen para desarrollar el problema a través de una investigación documental bibliográfica se desarrollarán siguiendo el esquema sugerido por Arias, F. (2004), el cual señala el siguiente procedimiento: a) Búsqueda y exploración de fuentes, b) Lectura inicial de los documentos disponibles c) Elaboración del esquema preliminar. d) Recolección de datos mediante técnicas como lectura evaluativa, fichaje y resumen e) Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar. f) Elaboración del esquema definitivo. g) Redacción de las conclusiones y del informe final. Describir cada una de las etapas anteriores, sería redundar y explicar aspectos ampliamente conocidos.

En atención a lo señalado en tipo y diseño de la investigación, se utilizaron las técnicas e instrumentos propios para este tipo de investigación, que según Balestrini y Hochman (1998: 86), son: la observación documental, análisis de discursos, técnicas de fichaje, subrayado, análisis bibliográfico, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico de los discursos o del tema. En cuanto a las técnicas operacionales que se utilizaron en el presente estudio, estas fueron recomendadas por Arias, F. (1990: 25), que obedecen al modelo de la investigación documental; técnicas de subrayado, de fichaje, citas textuales, técnicas bibliográficas y técnicas para la presentación del trabajo escrito, explicadas a continuación.

De acuerdo al diseño de la investigación seleccionada, los procedimientos para el manejo de las fuentes documentales en las que se apoyaron los objetivos propuestos en el estudio y permitirán cumplir los requerimientos del derecho comparado. En este mismo orden y dirección, las técnicas que se aplicaron son las siguientes: a) Análisis de contenido de naturaleza cualitativa, b) Presentación resumida del texto, c) Resumen analítico, d) Análisis Comparativo. Con cada uno de estos procedimientos,

se pretende lograr un abordaje cualitativo exhaustivo de cada una de las variables consideradas para este estudio.

Procedimiento para Desarrollar la Investigación

Las estrategias que se asumieron para desarrollar el problema a través de una investigación documental bibliográfica se realizo siguiendo el esquema sugerido por Arias, F. (2004), el cual señala el siguiente procedimiento: a) Búsqueda y exploración de fuentes, b) Lectura inicial de los documentos disponibles c) Elaboración del esquema preliminar. d) Recolección de datos mediante técnicas como lectura evaluativa, fichaje y resumen e) Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar. f) Elaboración del esquema definitivo. g) Redacción de las conclusiones y del informe final. Describir cada una de las etapas anteriores, sería redundar y explicar aspectos ampliamente conocidos.

En cuanto a las técnicas operacionales que se utilizaron en el presente estudio, estas fueron recomendadas por Arias, F. (1990: 25), que obedecen al modelo de la investigación documental; técnicas de subrayado, de fichaje, citas textuales, técnicas bibliográficas y técnicas para la presentación del trabajo escrito, explicadas a continuación.

De acuerdo al diseño de la investigación seleccionada, los procedimientos para el manejo de las fuentes documentales en las que se apoyaron los objetivos propuestos en el estudio y permitirán cumplir los requerimientos del derecho comparado. En este mismo orden y dirección, las técnicas que se aplicaron son las siguientes: a) Análisis de contenido de naturaleza cualitativa, b) Presentación resumida del texto, c) Resumen analítico, d) Análisis Comparativo. Con cada uno de estos procedimientos, se pretende lograr un abordaje cualitativo exhaustivo de cada una de las variables consideradas para este estudio.

CAPITULO IV
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Actualmente en Venezuela no esta establecido una ley o norma como mecanismo que garantice a los trabajadores, a sus organizadores sindicales o a sus dirigentes, los principios de justicia laboral la inamovilidad como el derecho que tienen ciertos empleados y funcionarios (incluyendo a los jueces y magistrados) a nos ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados. Sino por alguna de las causas prevenidas en las leyes, no es decir que el ordenamiento jurídico carece del mecanismo que haga cumplir la ley y las decisiones tomadas en los distintos casos en materia de los derechos laborales.

Se debe entender por reestablecimiento de la situación jurídica que fue infringida como la necesidad que existe de volver las cosas al Estado que tenían antes de ser perturbadas o violadas, puesto que es una situación que solamente fue infringida pero posee reparo.

Erróneamente se cree que por la vía del recurso de amparo se puede esperar obtener el pago de los salarios caídos, lo cual no es posible en razón de que cuando se ordene (por el juez competente) el reenganche se estaría ya solventando la situación jurídica infringida y así cesaría consecuentemente el estado de perturbación o violación del derecho constitucional.

El recurso de amparo consiste en una demanda que se introduce ante un juez para obligar al infractor a restituir una situación jurídica anterior y cuyo quebrantamiento perjudica al demandante. Requiere de la asistencia de un abogado y el procedimiento es relativamente breve, al menos comparándolo con el juicio ordinario.

Los derechos propios del hombre por su naturaleza, se han devenido en garantías de carácter constitucional, que son recogidas en garantías fundamentales, las cuales pregonan que esos derechos son inviolables y no pueden ser desconocidos ni por los propios ciudadanos, no por ninguna autoridad formal, ni jerárquica, por más importante que esta sea. Esta idea se afinca en el derecho que la personalidad humana, su dignidad es de carácter inalienable y no pueden ser desconocida.

La acción de amparo es de naturaleza constitucional y garantiza los derechos laborales consagrados en nuestra Carta Magna, ya que es inconcebible que la jerarquía de esos derechos inherentes al hombre fuesen discriminados de esa acción.

Nuestra Constitución establece una protección especial a los derechos de los trabajadores y de igual manera la Ley Orgánica del Trabajo en sus distintos artículos y acompañada de su reglamento, por lo tanto aquellos derechos que son objeto de protección por parte de la acción de amparo, son todos aquellos derechos y garantías establecidas en la Constitución y en las demás leyes sociales del País.

Las características de los derechos laborales, tienen su origen en su naturaleza perentoria y la dependencia que tienen los mismos del trabajador, estas características son: La celeridad, La oralidad, La gratuidad, La efectividad y La no discriminación.

La acción de amparo debe ser un procedimiento breve y sumario, y el juez competente en este procedimiento, el Juez de Primera Instancia Laboral, tiene la facultad de reestablecer inmediatamente la situación jurídica infringida de la otra persona.

Existe numerosos casos de Amparo Laboral, tratados por los distintos tribunales del País, específicamente por el Tribunal Supremo de Justicia, que viene a ratificar los criterios anteriormente expuestos sobre el amparo laboral, sus características, condiciones de admisibilidad, inadmisibilidad, efectos y también deciden sobre el aspecto del pago de salarios caídos mediante la acción de amparo, dejando de manera muy clara y pasando a formar parte de la jurisprudencia del resto de los tribunales el hecho de que a través de esta acción de defensa que tiene el trabajador no se puede pedir la restitución de los salarios caídos, pues la situación de violación de derecho que ha sufrido el trabajador se ve subsanada con el reenganche, si este fuese el caso.

En Venezuela el salario está tipificado en la Constitución como un derecho natural y de alguna manera se corresponde con los cánones establecidos en el ordenamiento jurídico internacional, sin embargo, para nadie es un secreto que existen limitaciones y condicionamientos cuando se trate de hacer justicia en lo que especta al pago de salarios. Una de las teorías que mejor se adecua a ésta situación es la de Subsistencia; la cual es conocida también como del salario natural y fue expuesta por David Ricardo en sus Principios de Economía Política y Tributación (1817). En relación con la mano de obra, dice que su precio natural es el que permite a los trabajadores "subsistir y perpetuar su raza", sin incrementos ni disminuciones. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta del juego natural de las fuerzas de la oferta y la demanda.

Recomendaciones

Se propone tomar en cuenta el entorno, conforme a la doctrina de la justicia social y para ello una instancia especial, con jueces formados en la materia laboral encargados de la revisión de aquellas decisiones enmarcadas en los derechos laborales y sociales del trabajador.

No existe actualmente mecanismos que garanticen a los trabajadores los principios de justicia laboral como lo son la celeridad, la gratuidad y la efectividad, y por lo contrario los procedimientos actuales, están revestidos de formalidades que retardan de una manera innecesaria el restablecimiento de los derechos laborales que fueron violados o perturbados; es por ello que se hace necesario la creación de los distintos mecanismos idóneos para asegurarle al trabajador dichos principios laborales y de esta manera disminuir el porcentaje existente de trabajadores que por las tardanzas y gastos que sufren en un proceso laboral, pasan por alto la violación de sus derechos y creando así un mayor índice de empleadores que violan derechos de los trabajadores, aprovechándose de que este en la mayoría de los casos no tiene dinero para sobrellevar los gastos del proceso o no tiene el tiempo, y deja que el empleador haga con sus derechos lo que mejor le parezca.

Alargamiento de la inamovilidad laboral (su constitucionalidad respecto al procedimiento y a la competencia otorgada a la inspectoría del trabajo).

Judicialización de la labor de la inspectoría del trabajo.

Creación de suficientes tribunales con un personal capacitado, de la existencia de Jueces con sentido de justicia, mística y sensibilidad social.

Existe propuesta de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo, elaborado por la Justicia Obrera. En cuanto al Trigésimo Cuarto: se propone modificar el artículo 453 de la Ley vigente, quedando su redacción de la siguiente manera:

Artículo 453º.- Cuando un empleador pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la localidad donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el empleador no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera.

La no comparecencia del empleador al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de caso fortuito o fuerza mayor que haya impedido su asistencia. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales incoadas por el empleador. En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de diez (10) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas, los dos (2) días siguientes para formular oposición y los cinco (5) restantes para su evacuación. Serán procedentes todas las pruebas de conformidad con lo establecido en el Titulo VI de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de

común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del empleador si resultare contrario al planteamiento de éste, o del ministerio con competencia en materia de trabajo en cualquier otro caso. El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará providencia administrativa.

Esta Providencia Administrativa será no recurrible por vía administrativa, pero ella no privará a las partes de acudir ante los tribunales de juicio de la jurisdicción laboral mediante el procedimiento contencioso administrativo. Cuando se le impute al trabajador, que goce de fuero sindical, faltas graves de conformidad con lo establecido en el artículo 102 (¿?) de esta Ley, y exista el temor fundado de que éste puede incurrir nuevamente en ellas, el empleador podrá solicitar al Inspector del Trabajo de la localidad, como medida preventiva, que autorice el traslado de dicho trabajador a otro sitio de trabajo e incluso a un cargo distinto al que ocupe, o la separación del trabajador de su puesto de trabajo.

El Inspector ordenará lo conducente, por el tiempo que dure el procedimiento de calificación de falta, sin que en ningún caso ello afecte los derechos patrimoniales del trabajador. A tales efectos el empleador deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias. Cuando el Inspector encontrare deficientes las pruebas producidas para acordar la medida, mandará a ampliarlas sobre el punto de la insuficiencia, determinándolo. Si por el contrario hallase suficientes las pruebas, acordará la medida que estime conveniente y procederá a su ejecución. Dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible.

Artículo 454º.- Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al empleador que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este

acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre: a) Si el solicitante presta servicio en su empresa; b) Si reconoce la inamovilidad; y c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante. Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.

Gilberto Bruzual Báez, Abogado, Especialista en Derecho Social Y Corredactor de la Ley Orgánica del Trabajo (1990), en su trabajo: "La justicia laboral en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA)," menciona que la misma permitirá a varios trabajadores demandar a un mismo patrono, sus derechos y prestaciones sociales en un mismo libelo (art. 49); y que el recurso de control de la legalidad para los fallos que no fueran recurribles en casación, y que amenacen con violentar normas de orden público laboral o cuando la sentencia recurrida sea contraria a la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación (Art. 178 y 179). Se mantiene el mecanismo para el patrono de terminar el procedimiento en el transcurso del mismo (art. 126 LOT); pero en el artículo 190 de la LOPTRA, en una forma más amplia, se consagra lo siguiente: "

El patrono podrá persistir en su propósito de despedir al trabajador, bien en el transcurso del procedimiento o en la oportunidad de la ejecución del fallo, para lo cual deberá pagar al trabajador, adicionalmente a los conceptos derivados de la relación de trabajo y los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo. Si el trabajador manifestare su inconformidad con el pago consignado antes de la ejecución del fallo, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución convocará a las partes a una audiencia que tendrá lugar al segundo (2º) día hábil siguiente y mediará la solución del conflicto; de no lograrse, deberá decidir sobre la procedencia o no de lo invocado por el trabajador. Si el patrono persiste en el despido estando el proceso en etapa de ejecución del fallo y el trabajador manifestare su inconformidad con el pago consignado, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución instará a las partes a la conciliación. De no lograrse, procederá la ejecución definitiva del fallo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Ackerman, M. y Maza, M. (2002): **Riesgos del Trabajo. Aspectos constitucionales. Procedimiento**. Buenos Aires: Editorial Hammurabi s.r.l.

Alarcón C. (2004): **La ordenación del tiempo de trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos

Allocatti, A. y Pirolo, M. (2003): **Ley de organización y procedimientos de la Justicia** Nacional del Trabajo. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Alonso, M. (2002): Introducción **al estudio del Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Compluense.

Altamira, G. L.C.T. (2002): **Comentada, anotada y concordada**. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Aronna, C. (2002): **Contrato de trabajo por tiempo determinado**. Buenos Aires: Editorial Hammurabi s.r.l.

Barbagelata, H (1999): **Evolución del pensamiento ius-laboralista**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria de Montevideo

Barassi, L. (2002): Tratado **de Derecho del trabajo**. Caracas: Editorial Alfa.

Bayon, G. (2006): La **autonomía de la voluntad en el Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos

Beccaria, L. y López, N. (2002): **El debilitamiento de los Mecanismos de Integración Social**. Buenos Aires: UNICEF/Losada

Beck, U. (1999): **¿Qué es la globalización?.** Buenos Aires: Editorial Piados

Carballo, M. (2001): **Delimitación del contrato de trabajo**. Caracas: Ediciones Universidad Católica Andrés Bello.

Bidart, G. (2000): **Tratado elemental de Derecho constitucional argentino**. Buenos Aires: Editorial Ediar

Boff, J. (2003): **Acciones tutelares de la libertad sindical**. Editorial La Rocca

Burkún M. y Spagnolo, A. (1998): **Nociones de Economía Política**. Buenos Aires: Editorial Zavalía

Calderón, R: (1944): Derecho **penal militar.** México: Ediciones Minerva.

Caro, A. (1996**) La flexibilidad laboral**. Editorial: Biblos

Castro, A y Lessa, C. (2006): **Introducción a la** Economía (un enfoque estructuralista). México: Ediciones Minerva

Castel, R. (2002): **La metamorfosis de la Cuestión Social. Una Crónica del Salariado.** Buenos Aires: Editorial Piados

Castel, R. (2002): **La metamorfosis de la cuestión social**. Buenos Aires: Editorial Paidos.

Constitución (1999) **Gaceta oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela**, 5453, marzo 3, 2000

Corte, Néstor y Machado, J. (2002): **Siniestralidad laboral**. Editorial Rubinzal Culzoni

Corte, N. y otros. (2003): **Reforma laboral en las PYMES y nuevas modalidades de contratación laboral.** Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.

Corte, N. (1998): Modelo **Sindical Argentino**. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.

Cossio, C. (1959): **El derecho en el Derecho Judicial**. Segunda Edición. Buenos Aires: Editorial Paidos

Dahrendorf, R. (2000): **Sociología de la industria y la empresa**. Fondo de Cultura Económica

De La Cueva, M. (1999): **Derecho colectivo laboral.** La Plata: Editorial Depalma.

De La Fuente, H. (2004): **Principios jurídicos del derecho a la estabilidad.** Buenos Aires: Editorial Zavalía.

De Litala, L. (2004): **Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Bosch.

Deveali, M. (2002): **Lineamientos de Derecho del trabajo.** Buenos Aires: Editorial Zavalía.

Diaz G. y otros (1967): Curso **de historia de la filosofía**. Caracas

Dworkin, R. (2006): **Los derechos en serio**. Planeta Agostini

Egaña, S. (1984): **Notas de Introducción al derecho**. Caracas: Editorial criterio.

Ekmedjian, M. (2003): **Tratado de Derecho Constitucional**. La Plata: Editorial Depalma.

Ermida, O. (2001): **Modificación de condiciones de trabajo por el empleador.** Buenos Aires: Editorial Hammurabi s.r.l

Gorz, A. (2003): **Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del Sentido.** Madrid: Editorial Sistema

Fridman, M. (2003): Libertad **de elegir**. Planeta Agostini.

García, P. y Gross, R. (1996): **Diccionario Enciclopédico Ilustrado** Larousse. México: Ediciones Larousse, S. A. de C.V

García, C., (2006): **Código de Trabajo y Reglamento de la Republica Dominicana**. Republica Dominicana: Editora Dalis,

Kriterios T. y Goldin, A. (2002): **Contrato de trabajo y renuncia de los derechos.** Buenos Aires: Hammurabi s.r.l.

Gorz, A. (2003): **Miserias del presente. Riqueza de lo Posible**. México: Editorial Piados Estado y Sociedad

Guerreiro, A. (2002): **Relaciones humanas del trabajo: Introducción a la sociología industrial.** México: Universidad Nacional de México.

Hammermesh, A. y Rees, D. (1998): **Economía del trabajo y los salarios**. Alianza Universidad.

Herrera, E. (2003): **El despido**. Buenos Aires: Editorial Astrea.Hidalgo, J. (2003): **El mercado de Trabajo. Teo**rías económicas. Plan de Convertibilidad y Opción de Desarrollo. Santa Fe Buenos Aires: Editorial Astrea.

Lares, A. (1998). **Calidad de vida en el trabajo.** Caracas: Consultores Asociados BL Servicios Editorial.

Ley Orgánica del Trabajo (2007) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38674 Mayo 2, 2007

Lorenzetti, R. (2000): **Convenciones colectivas de trabajo**. Rubinzal Culzoni

Luparia, C. (2002): **Régimen del trabajo rural**. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Lo Vuolo, R. (2003): **Estabilización, Ajuste Estructural y Política Fiscal**. Buenos Aires: Fundación Friedich Ebert.

Marigo, S. y Rainholter, M. (2002): **Personal de la industria de la construcción.** Buenos Aires: Editorial Astrea.

Martínez, M. (1999). **Trabajo y tiempo libre**. Caracas: Ediciones Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela.

Martín, A. (1998): Derecho **del trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos.

Martínez, J. (2003): **Trabajo de mujeres y menores**. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Martorell, E. (2003): **La transferencia de la empresa**: **problemática laboral** La Plata: Depalma

Marx, C. (1988): **El Capital. Crítica a la Economía Política**. México, 3 tomos

Méda, D. (2002): **El trabajo. Un valor en peligro de extinción**. Barcelona: Gedisa Editorial

Medina De Vega, R. (2002, agosto 2). **Los procedimientos administrativos de protección al fuero sindical en la Ley Orgánica del Trabajo**. GL p.131-152.

Mochon, F. y Becker, V. (2002): **Microeconomía Macroeconomía**. Colombia McGraw-Hill.

Monero, J. (2003): **Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del trabajo.** Civitas.

Montoya, A. (2003): **Derecho del trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos.

Naranjo, Y. (1985). **Introducción al derecho**. Caracas: Editorial Librería

OIT. (2001). **Memoria del director de trabajo relativo al trabajo decente**. Ginebra: www.ilo.org/public/spanish/standard/relm/ilc/ilc87/rep/i.htm.

Olaso, Luis M. (1988).**Curso de Introducción al Derecho**. Tomo I. UCAB. Caracas

Olaso J., Luis María. (2003): **Curso de Introducción al derecho. Tomo II. Manuales de derecho.** Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, 1988.

[Pagina electrónica]: www.monografias.com "Salarios, Incentivos Económicos y Beneficios", http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml

Tosta, M. (1985) **Introducción al derecho: guía y materiales para su estudio por libre escolaridad**. UCV. Facultad de ciencias jurídicas y políticas. Escuela de derecho. Caracas

Ramírez, L. (2002): **Manual del despido**. Buenos Aires: Hammurabi s.r.l.

Reich, R. (1993). **El trabajo de las naciones**. Buenos aires: Javier Vergara Editor.

Rodríguez, M. (2002): **La presunción de existencia del contrato de trabajo.** Civitas.

Rodríguez J. (1998): **Curso de Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astrea.

River . N. (2002): C**ódigo de Procedimiento Laboral de la Provincia de Santa Fe. Comentado, anotado y aplicado.** Librófila.

Schvarzer, Jorge (2003): **Implantación de un Modelo Económico. La Experiencia argentina entre 1975 y el 2000** a-Z editora, Buenos Aires.

Smith, A. (2003): Investigación **sobre la Naturaleza y las Causas de la Riqueza de las Naciones** Fondo de Cultura Económica, México.

Sylos LABINI, P. (2003): **Nuevas Tecnologías y Desempleo** Fondo de Cultura Económica – México

Vázquez, R. (2003): **La obligación de seguridad en la responsabilidad y en la L.C.T.** Vélez Sarsfield.

Vázquez VIALARD, Antonio (2002): **Tratado de Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Vejar, O. (1948). **Autonomía del Derecho Militar**. México: Editorial Stylo.

Villalobos, H. (2002) **La Investigación Jurídica ¿Cómo se elabora el Proyecto?.** Universidad del Zulia. Maracaibo, República Bolivariana de Venezuela

Villasmil Prieto, H. (2001): **Estudios de derecho del trabajo**. Caracas: Ediciones Universidad Católica Andrés Bello.

Villarruel, J. y Vianna, O. (1998): Madrid, España **Comentarios al C.P.L. de la Pcia**.