

Comentarios a las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Abogado, Profesor de Derecho del Trabajo I y II en la Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela).

1. ¿Qué procedimiento se debe aplicar para certificar la enfermedad ocupacional o el accidente de trabajo?

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) se debate que procedimiento debe ser aplicado por el órgano administrativo, para proceder a la certificación de la enfermedad ocupacional o el accidente de trabajo.

En el Poder Judicial, se viene sosteniendo con base en el artículo 76 de la LOPCYMAT, que el procedimiento que aplica el órgano administrativo es el correcto, a pesar que el administrado no tiene la oportunidad de presentar argumentos, promover y evacuar pruebas, porque se alega que no se trata de un procedimiento contradictorio como el regulado en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativo (LOPA).

Sin embargo, en el foro judicial se considera que la posición del Poder Judicial viola el derecho a la defensa y el derecho al debido proceso, regulados en el artículo 49 de la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), porque el administrado debe tener la oportunidad para presentar argumentos y pruebas.

Como consecuencia de lo anterior, correspondió a la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), decidir de la solicitud de control difuso de la constitucionalidad del artículo 76 de la LOPCYMAT, por lo que procedió a dictar la sentencia N° 912¹ en fecha 29 de septiembre de 2016 en el caso: Coca-Cola Femsa de Venezuela, S.A.

De los Hechos y la Decisión

La SCS del TSJ en la sentencia N° 912 declaró que el artículo 76 de la LOPCYMAT no violaba el derecho a la defensa y el debido proceso de los administrados, regulado en el artículo 49 de la CRBV, por cuanto el procedimiento administrativo previsto en la LOPA, no era aplicable para dictar la certificación de la enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, porque el procedimiento administrativo utilizado por el órgano administrativo garantiza que los administrados puedan presentar sus argumentos y pruebas.

¹Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/190536-0912-29916-2016-15-1045.HTML>.

Con respecto a la inconstitucionalidad del artículo 76 de la LOPCYMAT, el recurrente sostuvo que:

- a. La norma no establece ningún procedimiento administrativo, para que el órgano administrativo dicte la certificación de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo;
- b. en ausencia de procedimiento expreso, se debe aplicar el procedimiento ordinario establecido en la LOPA;
- c. el administrado debe tener derecho a presentar argumentos, promover y evacuar pruebas; y
- d. se viola del derecho a la defensa y debido proceso, previsto en el artículo 49 de la CRBV, por cuanto la certificación de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, es dictada sin que el administrado tenga oportunidad para presentar sus alegatos y pruebas.

Con base en los alegatos del recurrente, la SCS del TSJ decidió que:

- a. El procedimiento administrativo regulado en el artículo 76 de la LOPCYMAT, no viola el derecho a la defensa y debido proceso de los administrados;
- b. el procedimiento de certificación de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, no es un procedimiento contradictorio;
- c. no resulta aplicable el procedimiento ordinario estipulado en la LOPA, porque existe un procedimiento especial en la LOPCYMAT; y
- d. durante la sustanciación del procedimiento, los administrados pueden presentar los argumentos y pruebas que estimen pertinentes.

Consideraciones

Determinó la SCS del TSJ que el artículo 76 de la LOPCYMAT no viola el derecho a la defensa y debido proceso contemplado en el artículo 49 de la CRBV, porque los administrados pueden presentar los argumentos y pruebas, que estimen pertinentes.

En este orden de ideas, encontramos que la SCS del TSJ en la sentencia N° 912 estableció:

“Como puede inferirse de las transcripciones que anteceden, es doctrina pacífica y reiterada para esta Sala que el procedimiento administrativo de investigación aplicable para la comprobación y certificación del origen de una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo se encuentra delineado en el contenido del artículo 76 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, constituyendo éste un procedimiento especial que, de acuerdo al artículo 47 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, torna en inaplicable el procedimiento ordinario establecido en dicha Ley. Así se decide.

...

Entonces, en esta etapa la Administración en su actuación de emitir el respectivo informe garantiza a la entidad de trabajo el derecho a ser notificada, no se le priva de presentar pruebas y ser oído, y donde puede suministrar la información requerida por ser, el respectivo patrono, quien cuenta con el expediente laboral del trabajador y quien tiene la información relativa al cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo; ello también en correspondencia al deber que tiene el empleador como administrado de facilitar a la Administración la información que disponga, cuando ello sea necesario para tomar la decisión correspondiente, en el marco del procedimiento constitutivo del acto.

...

De esta forma, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, su Reglamento y Normas Técnicas, al contener as-

pectos esenciales a objeto de garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, salud y bienestar en el ambiente de trabajo, ameritó un procedimiento para calificar el origen de las enfermedades y accidentes de trabajo con un tratamiento especial, por ello, en el artículo 76 cuya desaplicación se solicita, se concibieron una serie de actos o etapas hacia la conformación de un acto administrativo que en **nada colide con el dispositivo 49 Constitucional al estar enmarcados dentro de las garantías del derecho a la defensa y debido proceso**. Así se concluye.

Conteste con lo expuesto, se declara improcedente la solicitud de desaplicación por control difuso formulada por el recurrente al no colidir, ni ser incompatible el artículo 76 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo con la aludida disposición 49 de rango constitucional. Así se decide”.

Sin embargo, consideramos que era importante que la SCS del TSJ estableciera la oportunidad y el lapso, para que los administrados puedan presentar sus argumentos y pruebas, en lo que es el procedimiento de certificación de la enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, que es una situación que la SCS del TSJ se negó a resolver en la aclaratoria de la sentencia N° 912, cuando declaró IMPROCEDENTE la solicitud de aclaratoria en la sentencia N° 1269² dictada en fecha 7 de diciembre de 2016 en el caso: Coca-Cola Femsa de Venezuela, S.A.

Conclusiones

- a. El artículo 76 de la LOPCYMAT es constitucional.
- b. Los administrados tienen derecho a presentar argumentos y pruebas en el procedimiento de certificación de enferme-

dad ocupacional o accidente de trabajo.

- c. Las normas de seguridad y salud laboral desarrollan el procedimiento para la emisión de la certificación de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.

2. ¿Cuándo se considera que un trabajador es eventual?

El trabajador eventual se encuentra reconocido en el literal c) del artículo 230 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), como las modalidades en las cuales un trabajador puede prestar servicios en la industria agrícola, lo que viene a ser una diferencia con la legislación derogada, en la que era reconocida como un trabajador que podía prestar servicios en diferentes sectores económicos, con la particularidad que no tenía estabilidad laboral, porque sus labores eran irregulares, discontinuas, además que la relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.

De los Hechos y la Decisión

En la sentencia N° 921 dictada por la SCS del TSJ en fecha 3 de octubre de 2016, se declaró que el demandante no era un trabajador eventual, porque sus labores no eran irregulares, además que la relación no terminaba con la conclusión de la labor encargada.

En este orden de ideas, tenemos que el recurrente planteó que:

- a. El demandante sólo prestaba servicios cuando era requerido;
- b. el demandante no era un trabajador a tiempo indeterminado;

²Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/193470-1269-71216-2016-15-1045.HTML>.

c. el demandante era un trabajador eventual; y

d. el demandante sólo tenía derecho al pago de los beneficios laborales por los días en los que prestaba servicios.

Con fundamento en los argumentos expuestos por el recurrente, la SCS del TSJ consideró que:

a. La labor realizada por el demandante no era ocasional;

b. el demandante no era un trabajador eventual;

c. existió continuidad en la prestación del servicio; y

d. el patrono debía demostrar que la relación era eventual.

Consideraciones

La SCS del TSJ consideró que el demandante no era un trabajador eventual, porque la labor era continua, regular y la relación no terminaba con la conclusión de la actividad encomendada, por lo tanto se consideró que no resultaba aplicable el artículo 115 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (DLOT), así se dispuso:

“En consecuencia, tomando en consideración que el trabajador eventual se caracteriza por la irregularidad, la falta de continuidad y la finalización de la relación de trabajo con la conclusión de la tarea encomendada, no podía el juzgador arribar a una conclusión distinta, al dictaminar que en el caso de marras existió una relación laboral ininterrumpida, puesto que los hechos establecidos en forma alguna configuran el supuesto normativo contemplado en el artículo 115 de la Ley Orgánica del

Trabajo de 1997, aplicable *ratione temporis*, y por tanto lo decidido no comporta violación alguna al principio de primacía de la realidad o implica un error en la valoración de las pruebas”.

Conclusiones

a. El demandante no era un trabajador eventual.

b. Sólo cuando la actividad realizada por el trabajador es irregular, discontinua y la relación termina con el cumplimiento de la labor encomendada, se puede considerar que nos encontramos ante un trabajador eventual

c. Los trabajadores eventuales, en la actualidad sólo se encuentran reconocidos para las actividades agrícolas, según el literal c) del artículo 230 del DLOTTT.

3. ¿Cuándo se configura un accidente *in itinere*?

El accidente *in itinere* lo define el legislador en el numeral 3 del artículo 69 de la LOPCYMAT, reconociendo que el accidente que sufre el trabajador hacia o desde su centro de trabajo, será considerado como un accidente de trabajo, en el supuesto que: (i) ocurra en su recorrido habitual; (ii) exista concordancia cronológica; y (iii) exista concordancia topográfica.

Sin embargo, se debería tener en consideración que el accidente podría ocurrir por: (i) las condiciones de la vía; (ii) el hecho de un tercero; o (iii) el hecho de la víctima.

Debido a la situación que se presenta con el accidente *in itinere*, la SCS del TSJ en diferentes decisiones se ha pronunciado, siendo la más reciente la sentencia N° 1165³ publicada

³Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/192667-1165-161116-2016-15-1076.HTML>.

en fecha 16 de noviembre de 2016 en el caso: *American Airlines Inc.*

De los Hechos y la Decisión

Con respecto al accidente in itinere, la SCS del TSJ se pronunció en la sentencia N° 1165, cuando consideró que el accidente de tránsito sufrido por la demandante, era un accidente in itinere, por lo que tenía derecho al pago de la indemnización de daño moral que reclamaba.

Sobre la improcedencia de la indemnización por daño moral, la demandada sostuvo que:

- a. La demandante no tenía derecho a la indemnización por daño moral;
- b. la demandante manejaba su vehículo en exceso de velocidad; y
- c. la vía por la que transitaba la demandante estaba mojada.

Llegada la oportunidad de dictar sentencia, la SCS del TSJ decidió que:

- a. la demandante sufrió un accidente de trabajo, porque el accidente de tránsito en el que estuvo involucrado la demandante, era un accidente in itinere conforme con lo estipulado en el numeral 3 del artículo 69 de la LOPCYMAT;
- b. la demandante tenía derecho al pago de la indemnización por daño moral; y
- c. el hecho de la víctima y el hecho que la vía estuviera mojada, no son eximentes de responsabilidad, por aplicación de la teoría de la responsabilidad objetiva regulada en el artículo 1193 del Código Civil (CC).

Consideraciones

En la sentencia N° 1193 la SCS del TSJ con base en lo dispuesto en el artículo 1193

del CC, determinó que la demandada era responsable de la indemnización por daño moral, por aplicación de la teoría de la responsabilidad objetiva, así consideró:

“Del estudio efectuado a la sentencia recurrida se constata que el ad quem, señaló que el infortunio laboral in itinere no fue objeto de controversia, asimismo determinó con sustento en la doctrina jurisprudencial de esta Sala de Casación Social, relativa a la teoría de la responsabilidad objetiva del patrono en casos de infortunios de trabajo, la procedencia de la reclamación por indemnización del daño moral, debiendo destacarse que mencionó y valoró para la determinación del monto estimado por este, tanto “el grado de culpabilidad del accionado o su participación en el accidente o acto ilícito que causó el daño” como “la conducta de la víctima” al conducir a una velocidad “no reglamentaria” en pavimento mojado por la lluvia, (señalados por la recurrente como motivos a su entender de eximente de responsabilidad objetiva ante el juzgado de apelación), por cuanto, es doctrina de la Sala y así fue indicado por la propia juzgadora al hacer referencia en el cuerpo de la sentencia el criterio sostenido en la decisión n° 116, del 17 de mayo de 2000 -caso: Francisco Tesorero Yáñez contra Hilados Flexilón, S.A.-, que la responsabilidad del patrono en la reparación del daño moral es objetiva, vale decir, aunque no haya habido culpa o negligencia de éste en el acaecimiento del infortunio de trabajo; en virtud de ello, para que prospere la reclamación del trabajador en estos casos bastará que se demuestre el hecho generador, es decir, el accidente de trabajo o enfermedad profesional que pueda repercutir en la esfera moral de la persona.

Esta Sala debe destacar que si bien el juez de alzada, no consideró los elementos mencionados por la parte demandada como eximentes de la responsabilidad objetiva, si los señaló y apreció, para desestimar la responsabilidad subjetiva, así como para la cuantificación del monto que estimó como indemnización por daño moral.

En atención a lo antes expuesto, observa la Sala que la sentencia impugnada no incurrió en el vicio que le imputa la demandada, por cuanto, al quedar establecido la existencia del hecho generador, es decir, el accidente de trabajo, a la luz de la teoría objetiva resulta procedente la indemnización por daño moral reclamada. En consecuencia, se declara improcedente esta denuncia. Así se decide”.

A pesar de lo anterior, se debe tener en consideración que en el artículo 1193 del CC, se establecen como eximentes de responsabilidad el hecho de la víctima y el caso fortuito, por lo que en el presente caso, la SCS del TSJ debió declarar SIN LUGAR la demanda por daño moral incoada en contra de la demandada, con ocasión del accidente *in itinere*.

Lo anterior, debido a que la responsabilidad regulada en el artículo 1193 del CC, establece como condición que el daño sea ocasionado por una cosa que se encuentre bajo la guarda del patrono. Por lo tanto, siendo que el objeto que causó el daño a la demandante, no estaba bajo la guarda del patrono, no resulta aplicable el artículo 1193 del CC.

Conclusiones

- a. La teoría de la responsabilidad objetiva reconocida en el artículo 1193 del CC, sólo es aplicable cuando el objeto que causa el daño, se encuentra bajo la guarda del patrono.
- b. En el artículo 1193 del CC se reconocen diferentes eximentes de responsabilidad, como lo son: (i) la fuerza mayor; (ii) el hecho de la víctima; (iii) el caso fortuito; y (iv) el hecho de un tercero.

c. La doctrina desarrollada por la SCS del TSJ en el supuesto del accidente *in itinere*, es una doctrina errada, porque el legislador en el artículo 1193 CC reconoce diferentes eximentes de responsabilidad, que la SCS del TSJ se niega a reconocer.

4. ¿Quién debe administrar la convención colectiva?

Históricamente la lucha sindical ha generado diferentes conflictos entre las organizaciones sindicales que hacen vida en los centros de trabajo, siendo uno de ellos la administración de la convención colectiva, aspecto que terminó siendo regulado por el reglamentista en el artículo 202 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Inclusive, con ocasión de un conflicto laboral originado en la Zona del Hierro, la Sala Constitucional (SC) del TSJ en la sentencia N° 149⁴ dictada en fecha 13 de febrero de 2003 en el caso: Sindicato Único de Trabajadores de la Presa Caruachi, determinó que la organización sindical más representativa era la que tenía la administración de la convención colectiva.

Recientemente, la SCS del TSJ en la sentencia N° 1142⁵ dictada en fecha de 10 de noviembre de 2016 en el caso: Grupo Traki, C.A se pronunció sobre la administración de la convención colectiva por parte de la organización sindical más representativa. En este sentido, a continuación nuestras consideraciones.

De los Hechos y la Decisión

La SCS del TSJ con base en el derecho a la libertad sindical previsto en el artículo 95 de la

⁴Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/febrero/149-130203-%2000-2569.HTM>.

⁵Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/192317-1142-101116-2016-12-1662.HTML>.

CRBV, teniendo en consideración el precedente establecido por la SC del TSJ en la sentencia N° 149, concluyó que debido a que la organización sindical no era la más representativa, no tenía derecho a cobrar las cuotas sindicales que eran reclamadas.

La organización sindical alegó que:

- a. La organización sindical no era la más representativa;
- b. no se violó el derecho a la libertad sindical de la organización sindical; y
- c. el patrono no incumplió con el pago de las cuotas sindicales.

Consideraciones

La libertad sindical es un derecho humano fundamental, que se encuentra reconocido en el artículo 95 de la CRBV, siendo uno de sus contenidos que las organizaciones sindicales puedan cobrar las cuotas sindicales que sean fijadas por ellos a los trabajadores.

Debido a lo anterior, la organización sindical solicitó a la empresa el pago de las cuotas sindicales que debieron ser retenidas a los trabajadores, para ser enteradas a la organización sindical, sin embargo, la SCS del TSJ consideró que el patrono no estaba obligado a pagar las cuotas sindicales que eran reclamadas, porque la organización sindical no tenía la representatividad necesaria para solicitar el pago de las mismas, así determinó:

“Los anteriores criterios jurisprudenciales revelan que, en definitiva, el sindicato más representativo, como agente de una voluntad colectivamente manifestada, es a quien le corresponde la negociación y celebración de la convención colectiva de trabajo, la facultad de administración de la misma y, por vía de consecuencia, el ejercicio de la acción sindical, ello en virtud del derecho de escogencia de los representantes que recae en los trabajadores, como expresión genuina de la libertad sindi-

cal, contenida en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por ende, atendiendo el contexto precedente esta Sala concluye que la sentencia recurrida se encuentra ajustada a derecho, en vista a que no existe de autos ningún elemento que permita verificar la mayor representatividad de la asociación sindical accionante.

En mérito de las consideraciones esbozadas, se desestima la presente delación. Así se decide”.

Conclusiones

- a. La libertad sindical se encuentra reconocida en el artículo 95 de la CRBV, teniendo los sindicatos el derecho a cobrar cuotas sindicales.
- b. La organización sindical más representativa es la que administra la convención colectiva.
- c. El patrono no estaba obligado a pagar las cuotas sindicales, porque el sindicato no era la organización sindical más representativa.

5. ¿Qué jornada de trabajo resulta aplicable a los trabajadores no sometidos a jornada por las funciones que desempeñan?

La jornada de trabajo es uno de los aspectos más controversiales del Derecho del Trabajo, porque dependiendo del tipo de actividad que se desarrolle en la empresa, se debería aplicar un determinado tipo de jornada de trabajo.

En Venezuela, inclusive con ocasión de la entrada en vigencia del DLOTTT se adoptaron nuevas normas de jornada de trabajo, para disminuir la misma, pero con una concepción que no tomó en consideración el tipo de actividad que se desarrolla en diferentes sectores económicos, lo que afecta la productividad y competitividad.

En este sentido, tenemos que la SCS del TSJ en la sentencia N° 1157⁶ dictada en fecha de 14 de noviembre de 2016 en el caso: Pepsico Alimentos S.A.C.A se pronunció sobre la jornada de trabajo aplicable a los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones no se encuentran sometidos a jornada de trabajo, por lo que a continuación podrán encontrar nuestras apreciaciones.

1. De los Hechos y la Decisión

En la sentencia N° 1157 dictada por la SCS del TSJ se consideró que por las funciones desempeñadas por los demandantes, no se encontraban sujetos a la jornada de trabajo, por lo que le resulta aplicable la jornada de trabajo prevista en el artículo 198 del DLOT, que es un supuesto no regulado en el vigente DLOTTT.

Los demandantes interpusieron Recurso de Casación en contra de la sentencia dictada por el Tribunal Superior, porque consideraban que:

- a. No era aplicable la jornada regulada en el artículo 198 del DLOT;
- b. tenían derecho al pago de las horas extras causada con ocasión de la prestación de sus servicios para el patrono; y
- c. las horas extras tenían impacto en el salario de base de cálculo para el pago de los beneficios laborales originados durante el tiempo que prestaron servicios para su patrono.

Una vez celebrada la audiencia oral, la SCS del TSJ procedió a pronunciarse, declarando que:

- a. Por las funciones que desempeñan los demandantes, la jornada de trabajo aplicable a éstos era la prevista en el artículo

198 del DLOT;

- b. la jornada de trabajo contemplada en el artículo 198 del DLOT, implicaba que los demandantes tenían que prestar servicios durante 11 horas de trabajo, teniendo derecho a 1 hora de descanso; y
- c. los demandantes no tenían derecho a las horas extras.

Consideraciones

En el literal d) del artículo 198 del DLOT se establecía que el trabajador que por sus funciones no estuviera sometido a jornada de trabajo, tendría una jornada de trabajo equivalente a 11 horas de trabajo y 1 hora de descanso, por lo tanto se debía entender que el trabajador bajo dicho supuestos, sólo generaba horas extras después de la 11^o hora.

Con base en lo anterior, es que la SCS del TSJ en la sentencia N° 1157 consideró que debido a las funciones de los demandantes, a éstos les resultaba aplicable la jornada de trabajo del artículo 198 del DLOT, porque se debía considerar que no estaban sometidos a jornada de trabajo, pero además se estableció que debían trabajar 11 horas efectivas y descansar 1 hora, así se señaló:

“Pero, de conformidad con lo previsto en el artículo 198 de la referida Ley, hay trabajadores sometidos a una jornada más extensa, de once (11) horas, y estos son los taxativamente enumerados en sus cuatro literales. En este sentido, el literal d) de dicha disposición contempla a los trabajadores “que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornadas”.

Ahora bien, el juzgador ad quem confirmó la decisión del juez de la causa, quien, considerando las funciones desempeñadas por los demandantes,

⁶Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/192432-1157-141116-2016-15-1072.HTML>.

estimó aplicable el citado artículo 198, literal d) de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, criterio que comparte esta Sala de Casación Social, porque, al ejercer su labor fuera del centro de trabajo, no es posible supervisar el cumplimiento efectivo del tiempo destinado a sus labores, aunque ello no niega que ciertamente hubiese cierta supervisión por parte del patrono, pero éste no podía controlar al trabajador durante toda su jornada.

Por lo tanto, en aplicación de la referida disposición, la jornada de los demandantes es de once (11) horas diarias, sin que la hora de descanso y alimentación sea imputable a la jornada de trabajo.

...

En el caso concreto, el horario de los demandantes era de 6:30 a.m. a 7:00 p.m., con una hora y media de descanso, según lo contemplado expresamente en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada principal, lo cual no se encuentra controvertido, como lo estableció el a quo y fue confirmado por la recurrida. En este sentido, como la empleadora otorgaba a la parte actora una hora y media de descanso, y durante ese tiempo se suspende la jornada de trabajo, los accionantes laboraban efectivamente once (11) horas al día, sin exceder la jornada máxima legal, lo cual conlleva a descartar el sobretiempo alegado en el escrito libelar”.

Conclusiones

- a. Los trabajadores que por sus funciones no se encuentren sometido a jornada de trabajo, tendrán una jornada especial de trabajo, que bajo la vigencia del literal d) del artículo 198 del DLOT, era de 11 horas de trabajo y 1 hora de descanso.
- b. Los trabajadores que no se encuentran sometidos a jornada de trabajo, generan horas extras después de la 11^o hora de trabajo.

6. ¿Cuándo inicia el lapso de prescripción en el supuesto de los trabajadores internacionales?

Una de las consecuencias de la globalización es la transferencia del trabajador de un país a otro, lo que origina debates en torno a la legislación aplicable, así como el lapso de prescripción que resulta aplicable, para que el trabajador pueda ejercer la acción en contra de su patrono.

En este sentido, tenemos que la SCS del TSJ en la sentencia N° 1202⁷ dictada en fecha de 23 de noviembre de 2016 en el caso: Auto-desk Inc., se pronunció sobre la oportunidad en que inicia el lapso de prescripción de la acción que podría intentar el trabajador en contra de su patrono, en el supuesto de un trabajador internacional, por lo que a continuación expresamos nuestras consideraciones.

De los Hechos y la Decisión

La SCS del TSJ determinó en la sentencia N° 1202, que una vez que el trabajador fue transferido por el patrono iniciaba el lapso de prescripción de la acción por los beneficios laborales que se habrían causado con ocasión de la prestación de servicios en Venezuela y los Estados Unidos de América, por lo que consideró que la acción interpuesta por el trabajador había prescrito.

En contra de la sentencia dictada por el Tribunal Superior, el demandante interpuso Recurso de Casación, en el que sostuvo que:

- a. La ley aplicable a la relación laboral era la legislación laboral de Venezuela;
- b. la acción no había prescrito; y
- c. tenía derecho al pago de los beneficios

⁷Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/noviembre/193079-1202-231116-2016-15-184.HTML>.

laborales con ocasión de la prestación de servicios para la empresa.

Conforme con los argumentos expuestos por el demandante, la SCS del TSJ estableció que:

- a. El demandante inicialmente fue contratado para prestar servicios en Venezuela, siendo posteriormente transferido a la ciudad de Miami, para prestar servicios a la empresa en los Estados Unidos de América, y terminar prestado servicios para su patrono en México;
- b. la legislación laboral de Venezuela era aplicable a la relación laboral ejecutada y acordada en Venezuela; y
- c. desde la oportunidad en que terminó la relación laboral en los Estados Unidos de América, había transcurrido el tiempo necesario para ejercer la acción por cobro de beneficios laborales en contra de su patrono, por lo que acción había prescrito.

Consideraciones

En la legislación laboral de Venezuela se establece que la misma será aplicable para el trabajo: (i) ejecutado en Venezuela; y (ii) convenido en Venezuela que se ejecuta en el extranjero.

Debido a lo anterior, la SCS del TSJ consideró que la legislación laboral de Venezuela era aplicable al demandante, durante la prestación de servicios en Venezuela y los Estados Unidos de América, porque en la primera parte se trató de servicios ejecutados en territorio de Venezuela, mientras que la segunda parte sería trabajo convenido en Venezuela.

Sin embargo, determinó que la acción había prescrito porque desde la oportunidad en que el trabajador habría sido traslado desde los Estados Unidos de América a México, transcurrió el lapso de prescripción previsto en la

legislación laboral de Venezuela.

En este orden de ideas, tenemos que en la sentencia N° 1202 se estableció:

“Así pues, en la presente causa resulta aplicable la legislación laboral venezolana, únicamente en cuanto al período de tiempo en el cual el trabajador desempeñó sus funciones laborales para la empresa demandada dentro del territorio nacional, es decir, respecto al servicio prestado en Venezuela, aun cuando el trabajador es extranjero; y también, al lapso en el que el trabajador prestó sus servicios en Estados Unidos, ya que la realización de sus funciones en ese país se convino en Venezuela donde se encontraba antes de su traslado. Resultando improcedente su aplicación respecto al período en el cual laboró en la ciudad de México, por cuanto sus labores no fueron ejecutadas ni convenidas en Venezuela. Así se declara.

...

Por tanto, atendándose el criterio jurisprudencial anteriormente transcrito, esta Sala al constatar que, efectivamente el primer período laborado en territorio venezolano por el ciudadano HUGO FERNANDO SILVA PARADA, culminó en fecha 31 de enero del año 2001, y que el segundo período laborado en territorio extranjero pero convenido en Venezuela, finalizó en fecha 31 de julio del año 2008, para los cuales resulta aplicable la legislación laboral venezolana, y la demanda incoada por el mismo contra la empresa AUTODESK INC., que originó el presente juicio, se introdujo en fecha 05 de agosto del año 2010 (protocolizada por ante el Registro Público Segundo del Circuito del Municipio Libertador del Distrito Capital, en fecha 11 de agosto de 2010 y 10 de agosto de 2011, bajo el N° 42, folio 321 del tomo 28 del Protocolo de Transcripción del Registro Público del Segundo Circuito del Municipio Libertador del Distrito Capital, y bajo el N° 5, folio 33 del tomo 31 del Protocolo de Transcripción, respectivamente) siendo admitida en fecha 10 de agosto del año 2010 y sus carteles de notificación de fecha 10 de agosto del año 2010); concluye en que,

tal y como lo adujo la parte accionada, al haber transcurrido un lapso de tiempo de más de nueve (9) años desde la fecha de terminación de la prestación del servicio en Venezuela y más de dos años desde la culminación del período laborado en Miami pero convenido en Venezuela, las acciones provenientes de éstos, se encuentran prescritas en razón de exceder del lapso establecido en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo -aplicable *ratione temporis*-, en consecuencia, la defensa de prescripción opuesta por la parte demandada resulta procedente. Así se declara”.

En este mismo orden de ideas, se debe tener en consideración que la SCS del TSJ se pronunció sobre la prescripción de la acción en el supuesto de los trabajadores internacionales, en la sentencia: (i) N° 562 dictada en fecha 29 de abril de 2008 en el caso: Tuboscope Brandt de Venezuela, C.A.⁸; y (ii) N° 553 dictada en fecha 4 de junio de 2012 en el caso: Abbott Laboratories, C.A.⁹.

Conclusiones

- a. La legislación laboral de Venezuela se aplica para el trabajo: (i) ejecutado en el país; y (ii) convenido en el territorio nacional.
- b. El lapso de prescripción de la acción inicia en el momento en que el trabajador deja de estar amparado por la legislación laboral de Venezuela, como consecuencia de la transferencia.

7. ¿Quién tiene la jurisdicción para ejecutar la Providencia Administrativa dictada por la Inspectoría del Trabajo?

Uno de los temas más actuales, es quien tiene la jurisdicción para ejecutar la Providencia Administrativa dictada por la Inspectoría del Trabajo, porque en el pasado, el TSJ consideraba que era posible acordar la ejecución de la orden de reenganche mediante la interposición de una Acción de Amparo Constitucional en contra del patrono, que se negaba a cumplir con la orden dictada por la Inspectoría del Trabajo.

Sin embargo, con la entrada en vigencia del DLOTTT el TSJ modificó su doctrina, considerando que la Inspectoría del Trabajo es el órgano que tiene la jurisdicción para ejecutar los actos administrativos que dicta.

Es así, como en el artículo 512 del DLOTTT se estableció que la Inspectoría del Trabajo tiene

“la suficiente jerarquía, facultad y competencia para ejecutar y hacer cumplir todos los actos administrativos de efectos particulares, que hayan quedado firmes y que requieran medios y procedimientos para hacer cumplir el contenido de los mismas, que garanticen la aplicación de las normas de orden público del trabajo como hecho social y protejan el proceso social de trabajo”

Así tenemos, que con ocasión de la sentencia dictada por un Juez de Sustanciación,

⁸Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/0562-290408-071572.HTML>.

⁹Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0553-4612-2012-11-1011.HTML>.

Mediación y Ejecución del Circuito Laboral del Estado Aragua (Tribunal), la Sala Político Administrativa (SPA) del TSJ se pronunció en la sentencia N° 1405¹⁰ dictada en fecha 7 de diciembre de 2016 en el caso: Temple Guardianes Profesionales, C.A. a los fines de determinar que autoridad tiene la jurisdicción para ejecutar el acto administrativo.

De los Hechos y la Decisión

En la sentencia N° 1405 la SPA del TSJ ratificó su doctrina, en lo que respecta a la ejecución del acto administrativo dictado por la Inspectoría del Trabajo, cuando consideró que el Poder Judicial no tenía jurisdicción para acordar la ejecución del acto administrativo dictado por la Inspectoría del Trabajo, con ocasión del procedimiento de reclamo iniciado por el trabajador en contra de su patrono.

En este orden de ideas, encontramos que el Tribunal sostuvo que:

- a. El trabajador contaba con una vía procesal ordinaria, que garantizaba sus derechos;
- b. conforme con los artículos 508 y 512 del DLOTTT, no tenía jurisdicción para conocer de la acción interpuesta por el trabajador; y
- c. la Inspectoría del Trabajo tenía jurisdicción para conocer de la acción ejercida por el trabajador en contra de su patrono.

Tomando en consideración los argumentos expuestos por el Tribunal, la SPA del TSJ estableció que:

- a. Los artículos 508 y 512 del DLOTTT otorgan la potestad a la Inspectoría del Trabajo para ejecutar sus propios actos;

b. el acto administrativo que se pretendía ejecutar se originó en un procedimiento de reclamo iniciado por el trabajador en contra de su patrono ante la Inspectoría del Trabajo; y

c. el Poder Judicial no tiene jurisdicción para ejecutar los actos administrativos dictados por la Inspectoría del Trabajo.

Consideraciones

Se determinó en el fallo dictado por la SPA del TSJ que el Poder Judicial no tenía jurisdicción para ejecutar el acto administrativo dictado por la Inspectoría del Trabajo, porque los artículos 508 y 512 del DLOTTT, otorgan la jurisdicción exclusiva y excluyente a la Inspectoría del Trabajo, para ejecutar sus actos administrativos.

Así, en la sentencia N° 1405 se señaló:

“De la disposición transcrita se deriva que el precitado Decreto, ordenó la creación dentro del seno de cada Inspectoría del Trabajo de un Inspector de Ejecución, a quien le compete la ejecución de los actos administrativos particulares que impongan alguna obligación a los patronos y, a propósito de tal competencia, le facultó para adoptar determinadas previsiones ante el incumplimiento del obligado, a saber, dictar medidas cautelares, ordenar el procedimiento de sanción contra el patrono rebelde o reincidente, y solicitar la revocatoria de la solvencia laboral, pudiendo incluso requerir el apoyo de la fuerza pública y del Ministerio Público para el procedimiento de arresto.

Adicionalmente, el artículo 547 eiusdem establece el procedimiento para la aplicación de las sanciones a que se refiere el Título IX de dicho texto legal, el cual se inicia con un acta “circunstanciada y motivada” que levantará el funcionario de inspección una vez “verificada” la infracción.

¹⁰Véase el texto completo de la sentencia en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/193441-01405-71216-2016-2016-0373.html>.

Acto seguido, el presunto infractor contará con un lapso de cinco (5) días hábiles para formular los alegatos que juzgue pertinentes e igualmente dispondrá de tres (3) días hábiles para promover y evacuar pruebas. Finalmente, el funcionario dictará la resolución que proceda y, de declarar la responsabilidad del infractor, impondrá en el mismo acto la sanción correspondiente, decisión contra la cual aquel podrá interponer el recurso previsto en el artículo 548 eiusdem.

De lo expuesto se deriva que el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, prevé los mecanismos para hacer cumplir, en el ámbito de la propia Administración, las decisiones que emanen de las autoridades del trabajo. De manera que, existe un procedimiento especial mediante el cual las Inspectorías del Trabajo pueden llevar a cabo la ejecución forzosa de sus providencias administrativas, entre las que se encuentran, aquellas que ordenen el reenganche y el pago de los salarios caídos de los trabajadores y las trabajadoras.

En el presente caso, no consta en el expediente que el citado procedimiento haya sido agotado, motivo por el cual esta Sala concluye que el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer de la acción

interpuesta, correspondiéndole a la Inspectoría del Trabajo de los Municipios Atanasio Girardot, Mario Briceño Iragorry, Santiago Mariño, Francisco Linares Alcántara, Costa de Oro y Libertador del Estado Aragua con sede en Maracay, agotar los mecanismos legales pertinentes a los efectos de obtener el cumplimiento de la Providencia Administrativa dictada. Así se declara”.

Conclusiones

- a. Los artículos 508 y 512 del DLOTTT, otorgan a la Inspectoría del Trabajo la potestad de ejecutar los actos administrativos que dicta.
- b. El Poder Judicial no tiene jurisdicción para ejecutar los actos administrativos dictados por la Inspectoría del Trabajo.