

Los procedimientos administrativos de protección al fuero sindical en la Ley Orgánica del Trabajo

Rosanna Medina de Vega

Profesor de Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo de la Universidad del Zulia.

Resumen

La protección del Fuero Sindical constituye uno de los mecanismos de tutela de la Libertad Sindical, concebido en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o miembros de un sindicato en formación, así como traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical. La consagración de la protección tiene rango constitucional y se desarrolla a través de dos procedimientos **Autorización para el despido y Reenganche o reposición**, los cuales constituyen verdaderos conflictos intersubjetivos que la Administración del Trabajo dirime dadas las funciones jurisdiccionales que le han sido atribuidas, no en vano la O.I.T. ha calificado al Inspector del Trabajo de Juez Administrativo. Una de las críticas más profundas al sistema de protección de inamovilidad tiene que ver con la ejecución de la solicitud de Reenganche, de allí que la Sala Constitucional de nuestro máximo 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 sofocar 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. El rango de derecho fundamental de la Libertad Sindical exige la introducción en el ordenamiento adjetivo laboral, de una Acción especial de Tutela de la Libertad Sindical, que permita a través de un proceso especial, asegurar la justiciabilidad a los derechos de contenido sindical, supliendo el vacío legislativo existente hasta la fecha y que ha pretendido ser auxiliado a través de la admisión de la Acción de Amparo Constitucional. Nuestro máximo Tribunal, ha compartido estos criterios indicando que la protección específica tiene la exclusiva finalidad de tutelar o asegurar su existencia y eficacia de manera directa, subjetiva, concreta y con efectos reparadores al restablecer al afectado en el goce efectivo de los derechos y garantías fundamentales infringidos. 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.

Palabras clave: Fuero sindical, Inspector del Trabajo, Procedimientos Administrativos, Providencia Administrativa.

Administrative Procedures that Protect Labor Statutes in the Organic Labor Law

Abstract

Protection of labor statutes constitutes one of the protective mechanisms for freedom to organize labor. It is conceived in the law against arbitrary firing of certain leaders or members of a union in formation, as well as transfers or persecution due to union participation. The consecration of this protection is found in the constitution and is developed through two procedures: authorization for firing, and re-hiring or repositioning, both of which constitute truly inter-subjective conflicts that the Office of Labor must resolve given the jurisdictional functions that have been assigned to it, and for this reason, labor inspectors have been called administrative judges. One of the more profound criticisms of the protective system of immobility has to do with the processing of the request for re-hiring, and that is where the Constitutional Law Chamber of the Maximum Judicial Court has permitted the legality of Constitutional Protection in order to re-instate rights which have been denied. Tutorial protection is necessary in order to eliminate the negative effects of rebellious attitudes on the part of the employer which originated the denial of fundamental labor rights, and for this reason judicial organisms have accepted it as the only solution to achieving in a short, and expedite manner, the protection of the rights that have been injured, due to the legal vacuum and the execution of the administrative labor decision. The legal status of the right to organized labor requires the introduction of labor law, as a special action under the freedom to organize labor, which allows by special process the assurance of the justification of the rights, substituting the existing legal vacuum, and with the pretension of aiding the process through the admission of Constitutional Protection. Our maximum tribunal shares these criteria, indicating that specific protection has the exclusive purpose of tutoring or assuring the existence of an efficient direct manner, subjective and concrete, and with indemnity when re-establishing for the affected party the rights and guarantees he should benefit from. Labor law is in debt with workers, who need to be assured that these protective mechanisms are developed along the principles that have been announced in the constitution: with gratitude and celerity, orally, promptly, and with priority according

to the situation, with equity, and under the guidance of a process Judge.

Key words: Labor protection, labor inspector, administrative procedures, administrative providence.

Recibido: 27-11-01 . Aceptado: 06-03-02

La protección al Fuero Sindical, constituye uno de los mecanismos de tutela de la libertad sindical, concretado en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o miembros de sindicatos en formación, así como traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical. Surge como aspecto inseparable del derecho de asociación sindical, tratando de enfrentar la vulnerabilidad que ofrecen las organizaciones de trabajadores. Esa protección de los representantes del personal o de los consejos de empresa origina, una derogación del poder unilateral del empresario de disolver el contrato (Almansa Pastor, 1968: 16).

Diversos criterios han tratado de explicar la naturaleza jurídica de este Instituto: a) Una primera teoría apunta a la consideración del fuero sindical, para resguardar al trabajador individualmente considerado; es decir, como persona natural y sujeto activo del contrato individual de trabajo; b) Una tesis contraria, asiente que la institución tiene como finalidad fundamental garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical; c) Una tercera tesis ecléctica, para la cual las anteriores no se contradicen sino que se complementan, concibe el fuero sindical como una garantía tanto a favor del gremio como en beneficio de los individuos o miembros de sus directivas y fundadores (Lagos Pantoja, 1990: 27-29). En cualquier caso, lo que se protege no es al individuo personalmente considerado o su categoría profesional, sino su función.

Como garantía, ostenta los siguientes caracteres: 1. Es calificada o funcional, dado que se otorga para cumplir la función sindical; 2. Es relativa, puesto que no puede ser invocada sino, en ciertas situaciones que la ley prevé; 3. Es una garantía condicionada, pues debe cumplirse con los requisitos legales preestablecidos; 4. Es limitada, pues únicamente por convención expresa puede ser extendida más allá de lo que la ley determina.

¿Cómo se regula el Fuero Sindical en nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral?

La Constitución venezolana de 1961, desarrollaba en el artículo 91º, la protección a los promotores y miembros directivos de sindicatos de trabajadores durante el tiempo y en las condiciones requeridas para asegurar la Libertad Sindical. La Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela, aprobada en Referéndum el pasado 15 de Diciembre de 1999, prevé de igual forma que los promotores, promotoras e integrantes de las Directivas de las organizaciones sindicales, gozarán de la inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones (Art. 95 CRBV).

Dentro del marco legislativo, la Ley Orgánica del Trabajo, desarrolla la tutela en la Sección Sexta *"Del Fuero Sindical"* del Capítulo II, del Título VII. El amparo comprende la prohibición del despido, traslado, o desmejora de las condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, considerándose nulo el despido, traslado, o desmejora realizado, sin mediar el procedimiento administrativo correspondiente, por lo cual puede el trabajador afectado solicitar la reincorporación o reposición a su situación anterior. Se reconoce la protección de la Inamovilidad a:

1. Los promoventes de la constitución de un Sindicato, desde la notificación al Inspector del Trabajo, hasta diez días después de la inscripción el Sindicato o su rechazo, este lapso en ningún caso puede exceder de 3 meses (Artículo 450 L.O.T.).

2. Los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, como representantes de pleno derecho de la Organización. El artículo 451 de la Ley Orgánica del Trabajo, introduce inamovilidad hasta un número de 7 directivos, para empresas que ocupen menos de 500 trabajadores, 9 para empresas entre 500 y 1.000 trabajadores y, 12 para empresas con más de 1.000 trabajadores, mientras estén en el ejercicio de sus cargos y durante los tres (3) meses siguientes a la pérdida de su carácter de tales. (Artículo 451 L.O.T.). Este privilegio es extensivo a los miembros de las Federaciones y Confederaciones de Trabajadores por mandato del artículo 468 de la Ley Orgánica del Trabajo.

3. Trabajadores en proceso de elecciones sindicales, gozan de inamovilidad los trabajadores de la empresa, desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de dos (2) meses en el período de dos (2) años (Artículo 452 L.O.T.).

4. Trabajadores Interesados en la negociación de una Convención Colectiva de Trabajo, o involucrados en la tramitación de un conflicto de trabajo (Artículo 458 L.O.T.);

5. Trabajadores interesados en una Reunión Normativa Laboral (Artículo 533 LOT), y;

6. Los representantes de los trabajadores en los Comités de Higiene y Seguridad Industrial (Artículo 37 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de

Trabajo).

De las normas anteriores, puede interpretarse que la Ley Orgánica del Trabajo se ubica en una posición intermedia o mixta, ya que: a) identifica con la expresión fuero sindical la protección del trabajador en el empleo, contra el despido, traslado o desmejora de sus condiciones de trabajo, circunscribiéndose primeramente a los dirigentes y promotores sindical -concepto restringido- y extiende luego esa misma protección a todos los trabajadores durante cierto lapso y en determinadas hipótesis (períodos de elecciones sindicales, de negociación y de conflicto colectivo) lo cual correspondería al concepto amplio de fuero (O.I.T. 1990: 57-59).

¿A través de qué mecanismos se protege al trabajador en su empleo?

La ley contempla dos procedimientos, **Autorización para el despido y Reenganche o Reposición**, los cuales constituyen verdaderos conflictos intersubjetivos que la Administración del Trabajo dirime dadas las funciones jurisdiccionales que le han sido atribuidas, no en vano la O.I.T. ha calificado al Inspector del Trabajo de Juez Administrativo. Autores como Duque Corredor han precisado que por tener los órganos dirimientes naturaleza administrativa y no judicial, sus decisiones no son sentencias, sino actos administrativos; no obstante, su contenido jurisdiccional. En efecto cuando de la Administración Pública se trata, independientemente del contenido de sus actos: normativo (Reglamentos), administrativo (ejecución de normas jurídicas para satisfacer necesidades generales) o jurisdiccionales (resolución de conflictos intersubjetivos), siempre sus actos tiene la naturaleza de actos administrativos (Duque Corredor, 1991: 131).

Cabe acotar, que si bien la Ley Orgánica del Trabajo, contiene las normas bases de ambos procedimientos, existe una remisión supletoria al Código de Procedimiento Civil, así mismo lagunas que han tenido que ser solucionadas por la legislación adjetiva laboral. En este sentido, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 264 determinó que en aquellos supuestos en los cuales corresponda a los Funcionarios de la administración del trabajo dirimir conflictos intersubjetivos entre particulares, deberán seguirse en el orden indicado, las normas de procedimiento contenidas en los siguientes instrumentos:

a La Ley Orgánica del Trabajo o la que rija la materia; (en adelante LOT)

b La Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo o la ley adjetiva que rija la materia (en adelante LOTPT)

c Código de Procedimiento Civil; en adelante (CPC) y

d Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (en adelante LOPA).

Incorpora la disposición legal la práctica administrativa en la regulación adjetiva de los procedimientos y sin duda nos hace cuestionar la legitimidad de la competencia que hasta ahora ha sido atribuida a los Organos Administrativos del Trabajo, para conocer de estas causas.

Procedimiento para autorización para despido traslado o desmejora

Base legal:

Artículo 453 L.O.T.: Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oírá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada, se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como un desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia. En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes, o en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso. El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oírán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta resolución no se dará apelación pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.

Inicio del Procedimiento

El patrono que pretenda el despido de un trabajador amparado por fuero sindical, debe solicitar la autorización correspondiente al Inspector del Trabajo, dentro del lapso de los treinta (30) días siguientes a la fecha en la cual se imputa la falta cometida como causa justificada de terminación. Este lapso de treinta (30) días, que por lo demás es un lapso de caducidad, evita que pueda operar el perdón de la falta, a que hace referencia el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Requisitos de la Solicitud

La solicitud se equipara a un libelo de demanda, y debe contener las menciones y requisitos exigidos por los artículos 453 (LOT), 57 (LOTPT), artículo 340 (C.P.C), en concordancia con el artículo 49 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Estas formalidades están básicamente referidas a: a) Nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presente; b) El nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar y; c) Las causas justificadas que se invoquen para ello, es decir, la conducta del trabajador que pueda encuadrarse dentro de los supuestos del artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo.

La exigencia de estos requisitos es de imperativo cumplimiento, y se justifica por la sencilla razón de que la autorización que concede el Inspector del Trabajo en su función de Juzgador, debe contar con elementos de juicio suficientes que le permitan producir una decisión adecuada.

Como resulta sencillo colegir, el aspecto esencial se centra en la determinación precisa de las causas que se reputan como injustificadas. Sobre este tema, el Ministerio del Trabajo ha señalado: "Que entre los requisitos que debe llenar la solicitud del patrono que pretende la Calificación de un trabajador amparado de inamovilidad, se encuentra el de determinar con toda precisión los hechos que se le imputan al trabajador a quién se pretende despedir", y que al no expresarse en qué consistieron los supuestos hechos alegados, "mal puede pretender el solicitante demostrar tales circunstancias en el período probatorio, por cuanto de conformidad con los principios procesales no le es dado a las partes demostrar hechos no alegados, ni en la demanda ni en la contestación y en consecuencia las pruebas promovidas y evacuadas por la Empresa no pueden ser apreciadas en el procedimiento" (Ministerio del Trabajo, 1977: 14).

Órgano Administrativo Competente

El artículo 453 LOT, se limitaba a mencionar que es competente el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el Sindicato. El artículo 248 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo determina con precisión la competencia del Inspector que va a conocer del procedimiento, al establecer un orden de prelación en razón de dicha competencia, fijando en primer término la competencia del Inspector del Trabajo que tenga jurisdicción donde el trabajador presta sus servicios. Se conserva la jurisdicción del domicilio del Sindicato, en el caso de que el trabajador estuviere gozando de licencia sindical y por tanto liberado de la obligación de prestar servicios (Longa Sosa, 1999: 236).

Medidas Cautelares

Ha sido incorporada en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, una modalidad de suspensión cautelar. El artículo 250 del referido texto legal dispone que: **“... Cuando al trabajador en goce de fuero sindical, se le imputen faltas graves puede el empleador solicitar al Inspector del Trabajo, medidas preventivas consistentes en la separación de su puesto de trabajo o bien el traslado a puesto distinto...”** Su naturaleza jurídica ha sido objeto de numerosos debates: dado el entrecruzamiento dentro de la figura en estudio de dos planos diversos: a) el aspecto meramente contractual y b) el marco disciplinario en el que la medida se inserta (Santana Gómez, 1995: 55).

Como suspensión cautelar, su regulación debe ser sensible a la finalidad que la misma persigue: a) establecimiento de los supuestos en los que el empresario pueda recurrir a la suspensión; b) formalidades en la comunicación de la imposición de las medidas; c) si va a ser de empleo y sueldo; d) plazos máximos para una u otra; otras medidas alternativas; d) si va a servir de abono para el cumplimiento de la sanción definitiva, sea ésta una suspensión o no; resarcimiento del trabajador suspendido (Santana Gómez, 1995: 58).

El autor Fernando Villasmil Briceño, justifica la existencia de la norma: “... Piénsese en el caso de un cajero a quien se le imputa haberse apropiado indebidamente de un dinero; o de un operario a quién se le imputa haber causado graves daños a la maquinaria de la empresa por dolo o negligencia inexcusable; o de un obrero acusado de intento de violación o de cometer actos lascivos contra una compañera en el centro de trabajo. En casos como éstos, existe el riesgo evidente de que esos daños patrimoniales o morales, caso de ser incierta la imputación, puedan repetirse o de que la continuación de la presencia del imputado en la empresa, pueda lesionar seriamente la ética del trabajo; valor que ha sido prácticamente ignorado por nuestro legislador laboral. Causa sin duda menos daño con la percepción de su salario normal, mientras se tramita y decide la

solicitud de Calificación de Despido que mantenerlo a fortiore en la prestación del servicio, pues mientras la separación temporal puede ser reparada con la reincorporación, el daño patrimonial o moral que pudiera sufrir la empresa sería de difícil resarcimiento en caso de resultar fundada la solicitud del empleador (Villasmil Briceño, 2000:158). No puede confundirse, con la Suspensión Disciplinaria introducida por el artículo 39, literal b, del Reglamento, por lo cual solo podrá afectar el empleo.

La legislación laboral ha sujetado la procedencia de esta medida cautelar, al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a Que se imputen al trabajador faltas graves de las establecidas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo;

b Exista temor fundado de reincidencia, es decir, una certeza inminente de que el hecho dañoso se produzca nuevamente;

c Que esa conducta del trabajador pueda ocasionar daños graves a personas o bienes o en función del cargo;

Los derechos patrimoniales del trabajador no pueden afectarse, durante el trámite del Expediente Administrativo y hasta tanto se produzca una decisión, por lo cual el trabajador conserva el derecho al salario correspondiente y al resto de los beneficios legales y contractuales que le correspondan. La medida cautelar ha de seguir la suerte del procedimiento en el que se inserta: si este resulta improcedente, también aquella; y a la inversa, cuando se declare con lugar, mantendrá su vigencia.

La oportunidad de la solicitud no fue fijada por la norma legal, lógicamente, debe ser presentada de manera simultánea a la solicitud de Calificación de Despido, a objeto de poder demostrar la inminencia del riesgo que genera la permanencia del trabajador en su cargo.

¿Cuál debe ser la decisión del Inspector del Trabajo? ¿Está en la obligación de adoptar la medida cautelar? o ¿Puede dar al trabajador la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y desvirtuar los alegatos del patrono? En nuestra opinión, la conducta del Inspector debe limitarse a la apreciación y valoración de los extremos exigidos por la norma legal, y de encontrarse demostrados, proceder a ordenar la separación del trabajador o la prestación de servicio en cargo distinto.

En algunos casos, previo al pronunciamiento de una decisión sobre la Medida, se ordena

la apertura de la articulación probatoria prevista en el artículo 607 del Código de Procedimiento Civil, que establece un lapso de ocho (8) días, dentro del cual las partes tienen la oportunidad de demostrar sus respectivas alegaciones. A nuestro juicio, esto no solo desnaturaliza el carácter cautelar de la medida, sino que afecta su urgencia e inmediatez, y pudiera representar un adelantamiento del pronunciamiento sobre el fondo.

Acto de Contestación

El trabajador aforado a quién se le imputa la comisión de una falta, debe comparecer en el segundo día hábil siguiente a su notificación, a dar contestación a la solicitud. El Inspector del Trabajo, está obligado a exhortar a las partes a la conciliación, si la misma resulta infructuosa, deben oírse las razones, alegatos, defensas y en general toda clase de excepciones que las partes consideren adecuadas a su derecho. Concluido este acto no puede admitirse la alegación de hechos nuevos.

Si al acto de contestación no comparece el trabajador a la hora fijada, se le concede una (1) hora de espera; sin embargo, su inasistencia, se entenderá como un rechazo a las causales invocadas por el patrono y como consecuencia de ello, se abre una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles. Si quien no comparece es el patrono, se le da igualmente una (1) hora de espera, no obstante su inasistencia al Acto de Contestación produce el desistimiento de la solicitud, a menos que pueda demostrar, los motivos de fuerza mayor que le hayan impedido asistir a ese acto. Estos alegatos deben ser presentados en un lapso perentorio, pues resulta inadmisibles invocarlas con posterioridad.

Lapso Probatorio

La etapa probatoria constituye una de las fases más álgidas dentro del procedimiento. Cada parte debe probar los hechos a que su derecho corresponda; de ello se deriva la importancia de la prueba. Se puede tener razón pero sino se demuestra, no se alcanzará un resultado favorable. Los alegatos de las partes no resultan suficientes para el Juzgador y esa actividad probatoria posterior, es la que denominamos Prueba, una actividad en la cual las partes se dedican a acreditar las afirmaciones de hecho realizadas (Montero Aroca, 1982: 253). Las partes en este procedimiento administrativo no solo conservan el derecho a probar todo aquello que le favorezca, sino también el de contradecir y controlar los argumentos y medios que hayan sido presentados y promovidos por otros interesados o por la propia Administración.

Se consideran admisibles todos los medios de pruebas permitidos por el Código de Procedimiento Civil. El lapso es de ocho (8) días, de los cuales los tres (3) primeros son

para la promoción, y los cinco (5) días restantes para la evacuación.

Las pruebas se agregan al día siguiente de haber vencido el lapso probatorio, y la admisión de las pruebas se produce en el día siguiente. Las partes pueden oponerse a la admisión de las pruebas de la contraparte que aparezcan manifiestamente ilegales e impertinentes (Artículo 397 C.P.C.). De allí que, deben identificar el objeto de la prueba esto es, los hechos que pretenden demostrar con el medio de prueba promovido. Es la única manera de garantizar el cumplimiento de los deberes de lealtad y probidad impuestos a las partes, evitando que el curso del proceso puedan ser sorprendidas al utilizar un determinado medio probatorio para verificar hechos distintos a los que invocaron. (T.S.J.-Sala de Casación Civil-29-11-2001 Cedel Mercado de Capitales C.A., contra Microsoft Corporation). De la negativa a la admisión habrá lugar a apelación, así como en los casos en los cuales el Inspector considere que la causa no deba abrirse a pruebas.

Los artículos 401 del Código de Procedimiento Civil y 70 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, aplicables al procedimiento administrativo permiten la actividad probatoria del Inspector, conforme a lo cual podrán realizar determinadas diligencias y probanzas destinadas a demostrar la veracidad de las alegaciones o proposiciones presentadas por las partes, e incluso dictar Autos para mejor Proveer que permitan al esclarecimiento de la verdad.

Decisión

El segundo día hábil después de la terminación del lapso probatorio se oirán las conclusiones de las partes, y el Inspector debe tomar una decisión (dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la articulación probatoria), la cual será inapelable, sin menoscabo del derecho que tienen las partes de acudir a los Tribunales en cuanto fuera pertinente para el ejercicio de su derecho (Artículo 456 Ley Orgánica del Trabajo y 265 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo).

El pronunciamiento del Inspector, tiene la característica de una Resolución o Providencia Administrativa, en la cual deben ser analizadas de manera pormenorizada las actas del proceso. Conserva una estructura similar a la sentencia: *Una parte narrativa*, en la cual el Inspector establece una síntesis lacónica y precisa de los hechos en los cuales ha quedado planteado la controversia; *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*, que contenga de forma clara e inequívoca, expresa y pormenorizada lo decidido. Desde el punto de vista formal, el fallo que emite el Inspector debe llenar los extremos establecidos

por el artículo 18 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos para los actos administrativos: 1. Nombre del Ministerio u organismo que emite el acto; 2. Nombre del órgano que emite el acto; 3. Lugar y fecha donde el acto es dictado; 4. Nombre de la persona u órgano a quién va dirigido; 5. Expresión sucinta de los hechos, de las razones que hubieren sido alegadas y de los fundamentos legales pertinentes; 5. La decisión respectiva, si fuera el caso; 7. Nombre del funcionario o funcionarios que lo suscriben, con indicación de la titularidad con que actúen; y 8. Los sellos respectivos.

Procedimiento para la solicitud de reenganche o reposición

Base Legal:

Art. 454 L.O.T.: 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 patrono 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 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, 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

Art. 455 L.O.T.: Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quién solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco siguientes para su evacuación.

Art. 456 L.O.T.: El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo

el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.

Inicio del Procedimiento

La solicitud de Reenganche o Reposición, debe interponerse dentro de los 30 días continuos (lapso de caducidad)¹ a la fecha del despido, por mandato expreso del artículo 455 eiusdem. Algunos autores han sugerido que este lapso es excesivo, y deja a la parte patronal durante un mes en la incertidumbre de saber si el trabajador despedido va a hacer uso del derecho que le consagra dicha norma de solicitar su reenganche, a la vez que no se le ve utilidad alguna el transcurso de un mes para que el trabajador reclame su derecho a la reincorporación al empleo (Torres, 1982: 404).

En la solicitud deben indicarse: 1) Fecha de inicio de la relación de trabajo, 2) Fecha del despido, traslado o desmejora, 3) Salario devengado por el trabajador, 4) La inamovilidad que se invoca y 5) El cargo o función desempeñada. El Inspector del Trabajo, debe admitir la solicitud dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la recepción de la misma, y ordenará la citación del patrono.

Acto de Contestación

El acto de contestación se celebra en el segundo día hábil siguiente a la notificación del empleador. En el mismo se interrogará al patrono sobre los siguientes aspectos:

a) Si el solicitante presta servicio en su empresa; b) Si reconoce la Inamovilidad y, c) Si efectuó el despido, traslado o la desmejora del solicitante. Se le concede una hora de espera al empleador.

El artículo 249 del Reglamento, determina con más exactitud el contenido del interrogatorio del empleador, el literal A) Contiene un concepto más amplio que el de "Prestación de Servicios" el cual está expresado en tiempo presente, por lo que sólo podría formularse en el caso de traslado o desmejora en las condiciones de trabajo, al expresar el Reglamento la pregunta en el sentido de "si existió el vínculo laboral está comprendiendo en caso de que el trabajador efectivamente ya está separado de sus labores en forma definitiva. El Literal B) busca determinar si la extinción del vínculo laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador o, en su caso, si el empleador efectuó el traslado o desmejora alegados, finalmente, el literal C) Es más exacto y amplía el literal B) del artículo 454 de la LOT el cual se limitaba a formularse en los siguientes términos: **"Si reconoce la inamovilidad"**. En cambio el Reglamento, formula el interrogatorio de manera indiferente a si el patrono ignore o reconoce la inamovilidad

expresamente. Basta que el trabajador efectivamente goce de Fuero Sindical para la fecha de terminación o de la desmejora en las condiciones de empleo (Longa Sosa, Jorge Rogers. Ob cit. 243-244).

Ante lo anterior cabe preguntarse: *¿Qué efectos produce la inasistencia del patrono al Acto de Contestación? ¿Deberá el Inspector del Trabajo verificar la Inamovilidad invocada por el trabajador, ordenando el reenganche? o, Tiene que abrirse el lapso probatorio para que el empleador contumaz pruebe lo que tenga a su favor?* Colegimos que, la contumacia de una de las partes no exceptiona a la otra de su obligación de probar. Ello significaría descargar al demandante de su carga probatoria, transformando la no comparecencia en un asentimiento del demandado. Atendiendo a esta situación, el Inspector debe ordenar la apertura del Lapso Probatorio, dentro del cual podrá desvirtuar los hechos imputados. El Ministerio del Trabajo viene adoptando este criterio.

Resultado del Interrogatorio

El resultado del Interrogatorio va a determinar la suerte del Procedimiento, el legislador utiliza el término **“Si resultare controvertida la condición del trabajador”**, Controvertido, expresa la idea de un debate o polémica sobre una materia de carácter doctrinal; también discusión larga y reiterada entre dos o mas personas, pleito o litigio.

¿Qué tipos de excepciones y defensas puede plantear el patrono a la solicitud de Reenganche propuesta? Puede negar la inamovilidad invocada, o que ha cesado porque no se efectuó notificación alguna al Inspector del Trabajo de la constitución de un Sindicato, o porque transcurrió el plazo máximo de su vigencia, o porque los trabajadores no formalizaron la inscripción del Sindicato, después de efectuada la participación de su constitución. O porque no se hubiera efectuado o convocado la elección de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, o porque el solicitante no es de aquellos a quienes estatutariamente les corresponde la inamovilidad. Así mismo el patrono puede negar la inamovilidad porque no se hubiere presentado ningún Proyecto de Convención Colectiva, o porque ésta hubiera cesado al transcurrir los ciento ochenta (180) días de su vigencia, o los de su prórroga hasta por noventa (90) días. En igual sentido, puede negar la inamovilidad porque no sea cierta la presentación del pliego de peticiones, o que cesó porque el conflicto terminó. O que no existe ninguna solicitud de Reunión Normativa laboral, de modo que son infinitos los medios de defensa que puede esgrimir (Duque Corredor, 1991: 149-150). Igualmente puede negar la Inamovilidad pues tiene su origen en una falsa interpretación legal.

En resumen, y siguiendo las referencias del autor Ivan Darío Torres, se conciben las

siguientes hipótesis:

1. Que el patrono admita como ciertos todos los puntos del Interrogatorio, caso en el cual el Inspector del Trabajo ordenará el Reenganche;
2. Que el patrono reconozca la condición del trabajador reclamante y admita haber producido el despido, pero manifiesta ignorar o no conocer de la Inamovilidad invocada, ante lo cual el Inspector verificará de oficio si procede la Inamovilidad, y de ser cierta, debe ordenar el Reenganche del trabajador a su situación anterior con el pago de los salarios caídos;
3. Que el patrono niegue la condición de trabajador de quién solicita el reenganche o el despido. El Inspector debe ordenar la apertura de la articulación probatoria;
4. Que el patrono reconozca que el reclamante prestaba servicios bajo su dependencia, admite el despido, pero coloca en discusión la Inamovilidad del trabajador, bien porque alegue que el despido se produjo antes de la Inamovilidad, o porque la misma no ampara al trabajador, debe igualmente el Inspector ordenar la apertura del Lapso Probatorio;
5. Que el patrono admita que el trabajador reclamante le prestaba servicios y que estaba también en conocimiento la inamovilidad alegada por aquél, pero niega haberlo despedido o que han transcurrido los treinta (30) días a que hace referencia el artículo 455 eiusdem.

Por eso, sería conveniente agregarle al mencionado artículo que la articulación probatoria deberá abrirse también cuando se discuta la condición de inamovilidad alegada por el trabajador, y asimismo, cuando se niegue por el patrono el hecho del despido (Torres, Iván Darío. Ob cit. 417-418).

Lapso Probatorio

La articulación probatoria es de ocho (8) días hábiles; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la Promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación. La Ley Orgánica del Trabajo hace referencia a Pruebas Pertinentes.

¿Que entendemos por pruebas pertinentes en los procedimientos administrativos?

Son las destinadas a comprobar o verificar hechos relevantes para la decisión. En este caso son hechos relevantes la condición de trabajador del solicitante, el origen y fundamento de la Inamovilidad y su cesación si este fuera el caso (Duque Corredor, 1991:

86).

Se admiten como medios de prueba, los que determina el Código Civil, y el Código de Procedimiento Civil; conservando el funcionario administrativo, las más amplias facultades de investigación. De hecho, el Inspector del Trabajo soporta la carga de verificar la Inamovilidad, ello no impide que las partes puedan participar de esta actividad probatoria, controlando los elementos que serán traídos al proceso.

Decisión

La decisión del Inspector del Trabajo, debe pronunciarse dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la articulación. La decisión es inapelable, pudiendo ejercer las partes el recurso administrativo de anulación.

Irrecurribilidad de la Providencia Administrativa del Trabajo

Las decisiones de los Inspectores del Trabajo en los Procedimientos Administrativos de Inamovilidad son irrecurribles, ya que agotan la vía administrativa. Contra ellas, no puede ejercerse el Recurso de Apelación, solo el Recurso de Contencioso de Anulación (Artículo 264 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo)². La Sala Político-Administrativa de la extinta Corte Suprema de Justicia, en fallo de fecha 13 de febrero de 1992, en el juicio conocido como *Corporación Bamundi, C.A.*, asignó a la jurisdicción laboral competencia para conocer de estos juicios de nulidad.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en criterio vinculante, señaló que la omisión de la Ley Orgánica del Trabajo en la atribución de dicha competencia de manera expresa, no autoriza a interpretar que sea la laboral la competente, para conocer de los juicios de nulidad de estas resoluciones; siendo lo razonable en atención a que las Inspectorías del Trabajo, son órganos de carácter administrativos insertos en el Poder Ejecutivo; y **los órganos jurisdiccionales para conocer y decidir este tipo de controversias es la jurisdicción contencioso administrativa, siendo consecuente con el principio del Juez Natural** (TSJ-SC-2 de agosto de 2001)

Ejecución de la Decisión del Inspector del Trabajo

Una de las críticas más profundas al sistema de protección de inamovilidad tiene que ver con la ejecución de la Solicitud de Reenganche.

La Ley Orgánica del Trabajo, establece como sanción al patrono que desacate la orden

de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado con Fuero sindical, una multa no menor de $\frac{1}{4}$ de Salario Mínimo y no mayor de dos (2) salarios mínimos (Art. 639 LOT). Lo exiguo de su monto ha redundado en su baja efectividad, se convierte en el precio de la agresión sindical (Ermida Uriarte, 1987: 61).

La Sala Constitucional de nuestro máximo Tribunal ha reflexionado acerca del tema expresando de manera brillante: "... ¿Cuántas multas serán necesarias para que sea satisfecha la legítima pretensión del trabajador, ya declarada por el órgano competente?... ¿Cual sería el quantum que determine la suficiencia capaz de constreñir al patrono a dar cumplimiento a la orden que emana del órgano administrativo del trabajo? y si, en definitiva, conviniera en tal posibilidad, como único medio para la ejecución de tales administrativos: ¿No constituiría acaso tal práctica un terrorismo económico para la ejecución de los actos administrativos?" Jurídicamente, no puede ser sancionatorio el destino procesal de la ejecución pues su objeto constituye una premisa distinta a la que anima al trabajador, parte en un proceso administrativo, que no tendría interés alguno en la reivindicación del imperium por parte de la administración pública... (Ramírez & Garay, Jurisprudencia. Tomo 179, 2 de agosto de 2001: 76).

De esta forma, zanja aquellos criterios oscilantes entre los diferentes Tribunales de la República sobre el derecho que asiste al trabajador que ha obtenido una orden de reenganche, de acudir a la jurisdicción del Trabajo a solicitar una acción de Amparo Constitucional, ante el desacato del empleador a la Providencia Administrativa. La protección tutelar es necesaria, para sofocar 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. (Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Occidental 17 de octubre de 2001, Nadia Aguiar contra Hospital Clínico).

¿Puede ser objetada la protección constitucional mediante la interposición de un recurso de nulidad? Es pertinente traer a colación el siguiente criterio establecido por el Juzgado Segundo de Primera Instancia del Trabajo de esta Circunscripción Judicial, al resolver un amparo en materia de libertad sindical. "... considera esta sentenciador que dadas las características de celeridad y urgencia que informan al proceso de amparo constitucional, el cual es sumario, expedito y breve, que tiende a dilucidar la lesión o violación de los derechos y garantías constitucionales, no puede el juez de amparo esperar

la resolución de otras situaciones de carácter judicial aún cuando eventualmente pudieren tener o guardar relación la materia del amparo...”.

¿Puede el Juez de amparo ordenar el pago de los salarios caídos y demás beneficios que le puedan corresponder a un trabajador amparado por inamovilidad? Es acertado el criterio del Juzgado Superior Contencioso de esta Circunscripción Judicial “... Considera el Tribunal, que en principio es procedente dicha reclamación, no obstante la reiterada tesis jurisprudencial en cuanto que el amparo tiene naturaleza restitutoria y no indemnizatoria. En efecto, en su sentencia, la Sala Constitucional incidentalmente pero de manera ajustada a derecho, considera que la protección que el Estado otorga al dirigente sindical es análoga-aunque obviamente por distintas motivaciones-a la que se concede a la maternidad. En este caso, la jurisprudencia principalmente la sentada con carácter progresivo por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo estableció que Los sueldos dejados de percibir por la accionante durante el período pre y post natal.. se conciben como contenido propio del derecho a la protección integral de la maternidad, prevista en el artículo 76 de la vigente Constitución, ya que del mismo se desprende el aseguramiento de un cúmulo de prestaciones económicas capaces de garantizar la subsistencia de la madre y de la de su descendiente, dentro de lo cual encaja perfectamente el pago de los salarios y demás remuneraciones necesarias para la subsistencia de ambos, las cuales se exaltan como expresión misma de tal derecho” (Ramírez & Garay, Jurisprudencia, tomo 158, Septiembre-Octubre 1999: 257, sentencia del 02-06-99). Obviamente, dada la naturaleza alimentaria del salario y de los demás beneficios que reciba cualquier trabajador, la protección que se le deba acordar a quién esté amparado por inamovilidad, sería incompleta y fallida sino incluyera el pago de la remuneración como elemento fundamental de toda relación laboral y como condición de vida para el trabajador y su familia”.

La Protección de la Estabilidad Absoluta en el Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Los artículos 195, 196, 197, 198 y 199 del Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo presentado para su discusión en la Asamblea Nacional, reconocían la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los casos de **Despidos de trabajadores amparados por Inamovilidad**. El mismo, fue sancionado por la Asamblea Nacional el 30 de abril de 2002 y devuelto por el Ejecutivo Nacional el 17 de junio de 2002. En la segunda discusión del texto legal, se eliminó lo referente a la Inamovilidad continuando su conocimiento a la competencia de los órganos administrativos laborales.

La resistencia a conferir competencias judiciales fue reflejada por algunos sectores, entre ellos el Ministerio del Trabajo, quién consideró lo inconveniente de convertir los procedimientos administrativos de calificación de despido o reenganche en procedimientos judiciales³.

No podemos dejar de lado los cambios que podría implicar transferencia de competencias al orden jurisdiccional. Cambios que puede impactar no solo la tramitación de los procedimientos, sino del sistema de protección de los trabajadores amparados por Fuero Sindical ¿Qué caracteres deben adornar el procedimiento de Inamovilidad en sede judicial? La entidad de los derechos tutelados, exige un proceso distinguido por peculiaridades tales como:

- La Acción debe tramitarse a través de un procedimiento rápido, oral, concentrado y sencillo, mediante el cual los trabajadores por la vía de la denuncia y no de la demanda, ocurran a solicitar de los Tribunales del Trabajo el cumplimiento de las obligaciones de Reenganche y el pago de los salarios caídos;
- Deberían mantenerse, los lapsos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, en lo relativo a: Contestación a la Solicitud, Promoción de Pruebas, y Decisión. Este último aspecto puede ser efectivamente un gran avance, ya que dentro del procedimiento oral se contempla la decisión en un lapso muy breve. Esta es sin duda, una de las mayores dificultades del actual procedimiento. Son numerosos los expedientes que reposan en los archivos de la Inspectorías del Trabajo en espera de una decisión;
- Legitimación de los representantes sindicales para actuar en los procedimientos. El Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo, solo admite la legitimación procesal de las partes, cuando estén asistidos por abogados en ejercicio (Art. 44 LOPT);
- Debe adoptarse un sistema, de distribución de la carga de la prueba, similar al admitido por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, para las Acciones de Amparo Constitucional. El sujeto lesionado, solo debe aportar un razonamiento claro de los hechos, debiendo el demandado aportar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad; y,
- Sentencia de condena que, en caso de no ser acatada voluntariamente, origine medidas ejecutivas sobre los bienes del patrono, para obtener el cumplimiento de aquellas obligaciones que se adeuden al trabajador. En este sentido, tales Sentencias serían además apremios de ejecución en caso del no cumplimiento

espontáneo de las mismas, así como sanciones pecuniarias o restrictivas de la libertad (Duque Corredor, 1986: 189).

¿Acción de Amparo o una Acción Específica de Tutela de los Derechos de Libertad Sindical?

Nos queda una última reflexión, que surge de la necesidad de replantear el mecanismo de protección hasta ahora concebido, a través de la introducción en nuestro Ordenamiento Adjetivo Laboral, de un Procedimiento específico de protección de los derechos de Libertad Sindical, disponiendo de un proceso especial que reafirme la justiciabilidad a los derechos de contenido sindical, supliendo el vacío legislativo existente hasta la fecha y que ha pretendido ser auxiliado a través de la admisión de la Acción de Amparo Constitucional.

El rango de derecho fundamental que ostenta la Libertad Sindical, aunado a la importancia y trascendencia de los atentados que contra ella se producen, patentizan la obligación de consagrar esta vía específica de protección procesal. Nuestro máximo Tribunal, ha compartido estos criterios indicando que la protección específica tiene la exclusiva finalidad de tutelar o asegurar su existencia y eficacia de manera directa, subjetiva, concreta y con efectos reparadores al restablecer al afectado en el goce efectivo de los derechos y garantías fundamentales infringidos (CSJ/SPA: 02-1293).

La singularidad de la Acción, no implica descartar la Acción de Amparo Constitucional establecida en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, sino en limitar a través de la Acción Específica de Tutela de la Libertad Sindical, el objeto o causa de pedir, pues la materia objeto del proceso debe ceñirse estrictamente a la verificación de aquella conducta o acto que ha violado la Libertad Sindical. De este modo, no hay un único proceso de protección, sino dos (2) modalidades de amparo ordinario, preferente, abreviado y de objeto limitado una; y preferente y de objeto no limitado la otra, cuya tramitación por razones de seguridad y economía procesal, acumula a las garantías propias del amparo las especialidades que corresponde a unos tipos de acciones especialmente complejas (Valdés Dal Ré, 1991: 86)⁴.

Se trata entonces, de regular el ejercicio de la potestad jurisdiccional en un ámbito determinado, pudiendo ser tramitadas a través del Procedimiento Específico de Tutela de los Derechos de Libertad Sindical, las materias relativas a protección de Inamovibilidades, los casos de expulsión de miembros de la Organización Sindical, los referidos a la materia electoral, así como la calificación de cualquier acto de discriminación, o práctica antisindical, donde existirán materias exceptuadas del conocimiento de los Tribunales del Trabajo (Sanguinetti Raymond, 1993: 40).

El proceso debe estar dotado de Garantías específicas, entre las cuales se destacan las siguientes:

- Tramitación preferente con respecto a otro asunto que curse en el mismo Juzgado o Tribunal;
- Tramitación urgente, de modo que se produzca; a) Acortamiento de los lapsos; b) consideración de todos los días como hábiles; c) No admisión de oposición de cuestiones previas o excepciones en cuanto a la admisión
- Inversión de la carga de la prueba, de modo que el accionante afectado por una conducta antisindical deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiéndole al demandado la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad;
- Legitimación de los representantes sindicales para actuar en defensa de los trabajadores y/o el sindicato, incluyendo la posibilidad de la intervención de los sindicatos como coadyuvantes en los procesos;
- Intervención del Ministerio Público, como parte de buena fe en los procesos;
- Despacho saneador del Juez para declarar inadmisibles por vía urgente las materias que no representen una lesión, de modo de limitar las materias que pueden ser sometidas al conocimiento de los procesos;
- Posibilidad de decretar en el mismo acto de admisión de las demandas, Medidas cautelares destinadas a suspender los efectos del acto impugnado, en aquellas lesiones que puedan ocasionar un daño de difícil reparación;
- Demandas deben contener como requisito de contenido obligatorio, una clara expresión de los hechos constitutivos de la vulneración alegada. Estos elementos identificadores serán: el acto que se considera lesivo, agente que lesiona y la pretensión que se hace valer;
- En la Sentencia, debe incluirse: El reconocimiento de la existencia de la vulneración, Orden de Cese del Comportamiento, o en su caso Reposición de la situación al momento anterior al producirse el mismo, Estimación de la indemnización que procediera, la cual además deber preverse en el ordenamiento sustantivo; y

- Sentencias con ejecución inmediata, cuyos efectos no se suspendan por el ejercicio de los recursos.
 - Quedará evaluar, si es posible incorporar una acción de este tipo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que debe aprobarse por mandato de la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución de la República. 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.**
-

1 Américo Plá Rodríguez. El Salario en El Uruguay, Montevideo, 1956. Tomo II, p. 574.

2 Le Code Civil. Textes antérieures et version actuelles. Flammarion, París, 1981.

3 Véase Argentina, Ley de Contrato de Trabajo, arts. 261 a 274; Brasil, art. 449 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo; Colombia, art. 345 del Código Sustantivo del trabajo; Costa Rica, art. 33 y 175 del Código de Trabajo; Chile, art. 69 de la Ley 2.200 Sobre Contrato de Trabajo; Ecuador, art. 87 del Código del Trabajo; Guatemala, art. 101 del Código del Trabajo; Haití, art. 165 del Código del Trabajo; Honduras, art. 374 del Código del Trabajo; México, art. 113 de la Ley Federal del Trabajo; Panamá, art. 166 del Código del Trabajo; Paraguay, art. 248 del Código del Trabajo; República Dominicana, art. 147 del Código del Trabajo.

4 Código Civil de Venezuela de 1862, título XXIV, Sección II, art. 7, Leyes y Decretos Reglamentarios de los Estados Unidos de Venezuela. Ministerio de Relaciones Interiores, Caracas 1943, Tomo III, p. 809 y ss.

Bibliografía

1. ALMANSA PASTOR, José María. **El Despido Nulo**. Editorial Temis. Madrid-España. 1968.
2. ALONSO OLEA, Manuel y otros. **Derecho Procesal del Trabajo**. Civitas. 7ma Edición. Madrid. 1994.
3. DUQUE CORREDOR, Román José. **Los Procedimientos Administrativos de Inamovilidad en la Ley Orgánica del Trabajo** en Revista de la Facultad de Derecho Universidad Católica "Andrés Bello". Núm. 42 Junio. Caracas. 1991.
4. ----- **Procedimientos Administrativos Laborales**. Editorial Jurídica Alva.

Caracas. 1986.

5. HERNÁNDEZ ALVÁREZ, Oscar y otros. **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Institutos de Estudios Jurídicos del Estado Lara. Litografía Horizonte. Venezuela. 1999.
6. LAGOS PANTOJA, Luis Arturo, **El Proceso de Fuero Sindical**. Librerías Jurídica Wilchez. Bogotá. 1990.
7. LONGA SOSA, Jorge Roger. **Ley Orgánica del Trabajo**. Comentada. Volumen II. Ediciones Distribuciones Jurídicas Santana. Caracas. 1999.
8. MILLE MILLE, Gerardo. **Comentarios sobre Doctrina, Legislación y Jurisprudencia Laboral**. 1998-1999. Editores Paredes. Caracas. 1999.
9. MONTERO AROCA, Juan. **El Proceso Laboral**. Librería Bosch. Barcelona. 1981.
10. NIÑO FERRER, Francisco y otros. **Procedimiento Laboral Teórico y Práctico**. Editorial Temis. Bogotá-Colombia, 1987.
11. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Relaciones de Trabajo en Venezuela**. Ginebra. 1995.
12. RODRÍGUEZ, Isaías. **El nuevo Procedimiento Laboral**. Editorial Jurídica Alva Caracas. 1995.
13. SANTANA GÓMEZ, Antonio. **La Interrupción y Suspensión como medidas cautelares en el Procedimiento Disciplinario**. Tirant Lo Blanch. Valencia. 1995.
14. TORRES, Iván Darío. **Negociaciones y Conflictos Colectivos**. Italgráfica. Caracas. 1992.
15. VILLASMIL, Fernando. **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**. Volumen II. Librería Europa Costa Verde. Maracaibo. 2000.