

**AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN  
EN LOS MEDIOS DE ATAQUE A LAS PRUEBAS  
DOCUMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO  
PARA EL REENGANCHE Y RESTITUCIÓN DE  
DERECHOS EN SEDE ADMINISTRATIVA**



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN EN LOS MEDIOS DE  
ATAQUE A LAS PRUEBAS DOCUMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO  
PARA EL REENGANCHE Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS EN SEDE  
ADMINISTRATIVA**

**Tutor Académico:**

Javier Giordanelli, C.I.: 10.743.014

**Bachilleres:**

Núñez María José, C.I.: 25.971.695

Urdaneta Samantha, C.I.: 27.372.329



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**“AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN EN LOS MEDIOS DE  
ATAQUE A LAS PRUEBAS DOCUMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO  
PARA EL REENGANCHE Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS EN SEDE  
ADMINISTRATIVA”**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

Javier Giordanelli, V- 10.734.014

---

**Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Tutor Académico**

Oliver Tovar, V- 19.473.836

---

**Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Primer Jurado**

Ledys Herrera, V- 8.157.931

---

**Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Segundo Jurado**

**Autores:**

Núñez María José, C.I.: 25.971.695

Urdaneta Samantha, C.I.: 27.372.329

## **DEDICATORIA**

*A nuestro señor Dios por colocar en nuestro camino las herramientas y dedicación necesarias para cumplir con nuestro proyecto, brindándonos la fuerza y salud para salir adelante y recorrer el camino hacia el objetivo trazado, culminando satisfactoriamente nuestro viaje.*

*A nuestros padres, Carlos y Mariana & José y Carolina, quienes nos enseñaron desde pequeñas a luchar para alcanzar nuestras metas y nos dieron la capacidad para superarnos; así como a nuestros familiares quienes de igual forma nos han deseado lo mejor en cada paso de esta etapa de nuestras vidas. Gracias por su apoyo incondicional, porque su presencia y guía nos han ayudado a construir y alcanzar nuestros sueños... Nuestro triunfo es el de ustedes, ¡los amamos!*

*A nuestros abuelos, María Concepción “Conchita” Urdaneta Peña y Mariano Antonio García Criado, quienes nos alentaron y estuvieron a nuestro lado en el inicio de este camino, y hoy en día desde el cielo nos siguen inspirando y dando fuerzas para culminarlo.*

*A los que nunca dudaron que lograríamos este triunfo.*

*Y, por último, al lector por tomarse el tiempo de leer este proyecto y sacar provecho de él.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A nuestra querida Institución, la Universidad “José Antonio Páez”, por habernos formado durante todos estos años en el ámbito académico y profesional para llegar a ser lo que hoy somos, y a sus docentes que nos brindaron los conocimientos que ahora poseemos.*

*Un agradecimiento especial a nuestra tutor y profesor Javier Giordanelli, por su constante paciencia frente a nuestras dudas e inquietudes, por su dedicación y guía a la hora de realizar nuestro proyecto.*

*De igual manera un agradecimiento a nuestro profesor Oliver Tovar, por su valiosa colaboración y orientación en cada uno de los momentos que requerimos de ayuda y apoyo; al igual que a los profesionales del Despacho de Abogados “Pimentel Rauseo & Asociados” por el aporte de sus conocimientos prácticos del ejercicio del derecho que fueron fundamentales para esta investigación.*

*Por último, pero no menos importante, a nuestros padres y familiares, por su apoyo incondicional, y por haber compartido con nosotras en esta meta de nuestras vidas; así como a Roberto Ledezma, por ser parte importante a lo largo de este camino, con su ayuda, paciencia y motivación.*

*“El cielo es el límite”*

**Muchas Gracias...**

**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**  
**UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**AUSENCIA DEL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN EN LOS MEDIOS DE  
ATAQUE A LAS PRUEBAS DOCUMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO  
PARA EL REENGANCHE Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS EN SEDE  
ADMINISTRATIVA**

**Autores:**

Núñez García María José

Urdaneta Noguera Samantha Anais

**Tutor:**

Abg. Javier Giordanelli

**RESUMEN**

El propósito de este proyecto es el de investigar la incidencia de la falta del principio de inmediación en los medios de ataque utilizados en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos llevados ante la sede administrativa. El estudio se basa en una investigación de tipo Documental, nivel Exploratoria con un diseño Documental. Asimismo, la técnica empleada es el análisis documental complementada con el uso de un instrumento, siendo este el Cuestionario el cual fue fundamental para extraer información del ejercicio del Derecho; aplicado en una muestra de 10 abogados especialistas del derecho laboral arrojando como resultados más significativos que en la práctica la relación entre el inspector y las partes es casi inexistente, por ende la respuesta a la impugnación de las pruebas documentales realizadas en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos en sede administrativa no siempre es obtenido oportunamente, considerando los profesionales del derecho que debería aplicarse el principio de inmediación efectivamente.

**Palabras clave:** intermediación, reenganche, inspector, trabajo, pruebas documentales, sede administrativa.

## INDICE

	Pág.
APROBACION DEL TUTOR .....	III
AGRADECIMIENTOS .....	IV
DEDICATORIA .....	V
RESUMEN .....	VI
INDICE .....	VII
LISTA DE GRAFICOS .....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	9
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b>	11
Planteamiento del Problema .....	11
Formulación del Problema .....	16
Objetivos de la Investigación.....	17
Justificación del Problema .....	18
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	22
Antecedentes de la Investigación .....	22
Bases Teóricas de la Investigación .....	26
Bases Legales de la Investigación .....	40
Definición de Términos Básicos .....	50
<b>CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	52
Nivel de Investigación .....	52
Diseño de la Investigación .....	53
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	54
Población y Muestra .....	57
Fases Metodológicas de la Investigación.....	58
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	60
Resultados.....	60
Conclusiones.....	66
Recomendaciones.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73
INFOGRAFÍA.....	74

## LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Gráfica N° 1 .....	60
Gráfica N° 2 .....	61
Gráfica N° 3 .....	62
Gráfica N° 4 .....	63
Gráfica N° 5.....	63
Gráfica N° 6 .....	64
Gráfica N° 7 .....	65
Gráfica N° 8 .....	66

## INTRODUCCION

El trabajo es uno de los elementos más importantes que rigen una sociedad, pues tanto desde su consideración como un derecho o su contemplación como un deber, es parte importante de la vida de las personas, incluso antes de su mayoría de edad, resultando en un pilar para el desenvolvimiento de los ciudadanos de una Nación, pues le permite satisfacer sus necesidades no solo económicas, sino también emocionales. Es por esto que al observar que el trabajo es una parte fundamental de la sociedad, y que el derecho se considera el regulador de conducta de la sociedad por excelencia, se deduce que el derecho laboral es una materia de suma importancia, y sus disposiciones en el ordenamiento jurídico de un país han de ser sancionadas con cautela, a los fines de establecer derechos y deberes que permitan el desarrollo eficiente de los ciudadanos en esta área de sus vidas.

Como todas las áreas del derecho, el derecho laboral a los fines de este desarrollo eficiente mencionado, debe regirse por los principios considerados fundamentales para el efectivo cumplimiento del fin de la materia, en este caso una relación armónica entre los patronos quienes son fuente de trabajo, y los trabajadores que son los responsables de la producción y crecimiento en corresponsabilidad con el patrono de las entidades de trabajo. Sin embargo, al no ser posible que todas y cada una de las relaciones laborales sean armónicas, es el ordenamiento jurídico en materia laboral el que tiene la responsabilidad de establecer lo conducente para dirimir las controversias suscitadas con entre las partes, en igualdad de condiciones y respeto a los derechos que les atribuye la ley.

Se puede destacar como uno de los procedimientos que solventa una situación desfavorable en este caso para el trabajador cuando se ve frente a un despido sin justificación alguna o un cambio desfavorable en sus condiciones laborales ordinarias

al procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras que rige la materia laboral en Venezuela actualmente, el cual tiene el fin de restituir la situación a su estado original pues se considera que hubo una violación a los derechos del trabajador.

Aun así, el procedimiento precitado dista de ser perfecto, y uno de los aspectos que se critican al mismo es la falta de aplicación de uno de los principios rectores del derecho laboral: el principio de inmediatez. La inmediatez permite a las partes de un proceso establecer un contacto con el director de dicho proceso, en este caso, una interacción entre el patrono, los trabajadores y el Inspector de Trabajo, pues dicho procedimiento es sustanciado en la sede administrativa laboral, donde la ausencia de inmediatez se traduce en respuestas inoportunos o la falta de respuesta en actos importantes de los procedimientos administrativos laborales.

En la presente investigación, se analiza el procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos y como afecta la ausencia del principio de inmediatez en una fase fundamental del mismo, la articulación probatoria, pues las impugnaciones realizadas por las partes respecto a las pruebas promovidas requieren de la manifestación de una decisión por parte del Inspector de Trabajo, lo que en la práctica no siempre se obtiene, afectando a las partes del procedimiento debido a la falta de aplicación de este principio fundamental.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

La evolución de los procedimientos en todas las áreas del Derecho es una obligación para el perentorio desenvolvimiento de una Nación, pues tarde o temprano lo que una vez reguló una situación determinada pasa a estar en desuso y surgen nuevas situaciones que deben ser legisladas. De esta forma, el ordenamiento jurídico de un país debe estar en constante actualización, procurando el órgano competente que los cambios efectuados sean positivos y progresivos, siempre en miras de satisfacer de manera más efectiva las necesidades de la población, incentivar el cumplimiento de los deberes, garantizar el ejercicio de los derechos del ciudadano y el eficaz funcionamiento del sistema de justicia por medio de la modernización de los procesos judiciales y administrativos.

En este sentido, la materia de Derecho Laboral se ha dado a la tarea de mantenerse a la vanguardia puesto que el trabajo es fundamental e indispensable para el desarrollo de un país, siendo responsabilidad del Estado garantizarlo y reconocerlo, para así asegurar una buena calidad de vida a todos los ciudadanos; esto a través de la progresividad de la norma jurídica laboral adaptándose al entorno económico-social de los distintos países con la aplicación de principios que coadyuven en los procesos laborales, estando entre tantos el principio de la inmediación. El principio de inmediación es considerado uno de los más importantes principios procesales que se tratan aplicar hoy en día en los procedimientos de distintas áreas del Derecho, pues se observa que a través de la aplicación del mismo existe una tutela judicial realmente

efectiva y expedita, generando mayor confianza para los ciudadanos al momento de acceder a los sistemas judiciales o administrativos a los fines de tutelar sus derechos.

Dicho principio es definido por Chamorro, J. (2015) como “la íntima vinculación personal entre el juzgador y las partes y con los elementos probatorios, a fin de que dicho juzgador pueda conocer directamente el material del proceso desde su iniciación hasta la terminación del mismo”. En efecto, a partir de la anterior definición, observamos que el principio de inmediación correctamente aplicado en los procesos laborales garantiza a patronos y trabajadores uniformidad y veracidad en el proceso, pues quien toma la decisión está inmiscuido de principio a fin en los mismos, considerándose más transparente la decisión tomada pues se tuvo acceso a todas las herramientas aportadas por las partes al proceso sin interrupciones ni intervenciones de un tercero, y mucho menos a través de una lectura de largos expedientes sin poder entrar en contacto real con el caso y los actores del mismo.

Por su parte, el procesalista Uruguayo Pereira, S. analiza detenidamente la aplicación del principio de inmediación llegando a la conclusión de que su éxito dependerá siempre de un proceso que contenga en su mayoría oralidad y esté conformado por audiencias, especialmente la audiencia preliminar pues a este respecto indica:

Es donde se concentra gran parte del contenido fundamental del proceso. Por ende, garantizar la efectiva presencia del juez y de las partes a la referida audiencia resulta esencial.... La vigencia casi irrestricta de la delegación de funciones para todos los casos implica que el justiciable no haya tenido nunca contacto con el juez que dictó la sentencia en su causa, perdiéndose por ello confiabilidad y respeto por la administración de justicia; los testigos y peritos declaran frente a un funcionario que no conoce el fondo del asunto y que se limita a registrar, dentro de lo posible, todo lo manifestado. Al juez le llega una versión de dudosa fidelidad, la cual sólo registra -en el mejor de los casos- lo dicho, perdiéndose actitudes, gestos, sensaciones, etc., lo cual, muchas veces, dice más que muchas palabras.

El poder-deber del magistrado de escuchar y fundamentalmente dialogar con las partes, los letrados, los testigos y demás personas que actúen en el proceso le permite ponderar no sólo las palabras, sino también -lo que es más importante- las reacciones y gestos, de fundamental importancia para apreciar la verdad o la mentira en una declaración.

De igual forma, Pereira, citando a Berizonce, indica el tipo de audiencia necesaria para el cumplimiento de este principio, exponiendo que:

La implementación del sistema por audiencias - esquema mixto, porque se mantiene la expresión escrita en los actos postulatorios e impugnativos, en general – sigue representado el programa medular de la reforma de la justicia. Es el único método que asegura la virtualidad y operatividad de los principios cardinales del proceso: inmediación, concentración, celeridad, economía, buena fe, publicidad y desacralización de las formas procesales, ínsita en la oralidad, así como de identidad del juez que asume las pruebas y decide las causas.

Respecto al proceso laboral y a la aplicación del principio de inmediación en Chile, los investigadores Palomo & Matamala (2012) expresan la importancia del paso dado hacia la oralidad de la prueba, recalcando que a través de la inmediación es que se puede apreciar de forma más efectiva dichas pruebas, pues en su investigación señalan lo siguiente:

El diseño procedimental aprobado para los juicios laborales, sostenido como se ha dicho en el modelo procesal por audiencias y la efectiva inmediación judicial que se postula y asegura (a la vez de proscribir la delegación de funciones), ha buscado generar un cambio radical en la comprensión y funcionamiento de la actividad probatoria, con el objetivo esencial de recuperarla en la calidad de los materiales que la misma entrega al juzgador para que pueda pronunciar su sentencia con mejores posibilidades de llegar a un fallo justo, a partir justamente de instalar como un elemento central del nuevo procedimiento laboral el contacto directo, real y temprano entre el juez y las actividades propias de la prueba

bajo un esquema de audiencias que debieran permitir generar una prueba pertinente, útil y sobre todo, fiable.

Así mismo, Venezuela ha modificado paulatinamente la legislación laboral iniciando con la Ley del Trabajo de 1928, sin embargo su aplicación fue básicamente nula, de forma que se toma en cuenta la Ley del Trabajo de 1936 como primera base pues fue la que realmente comenzó a regular la relación entre patrono y trabajador; de la misma manera en materia judicial se promulgó en el año 1959 la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (LOTPT), la cual según Martínez & Hernández “sentó las bases organizativas de la jurisdicción laboral y estableció una normativa especial para los juicios del trabajo, los cuales, en general, debían seguirse por lo establecido en esta Ley especial, la cual remitía supletoriamente, en aquello que ella no regulaba especialmente, al Código de Procedimiento Civil (CPC)”,.

Posteriormente se legislaron el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) que ha sido reformado en varias ocasiones, la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales que establece el procedimiento de tutela contra la violación de derechos y garantías constitucionales en materia laboral, así como la LOPNNA, la cual regula especialmente las condiciones de los adolescentes que mantienen relaciones de trabajo y la Ley Orgánica de Trabajo sancionada en el año 1997.

Ahora, en el año 2002 fue promulgada la Ley Orgánica Procesal del Trabajo estableciendo una *vacatio legis* de un año para su vigencia efectiva, la cual derogó en lo referente a la materia laboral a la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo e incorporó una serie de principios de suma importancia por medio de los cambios dados en el proceso, siendo la oralidad y la inmediatez protagonistas en el mismo, pues ahora el proceso judicial es realizado a través de audiencias donde predomina la oralidad y el Juez que toma la decisión de la causa es parte de la misma de inicio a fin.

Esto constituyó un avance muy importante para el derecho laboral en sede judicial, pues son muchos los aspectos positivos que derivan del cambio de un proceso escrito a uno oral mixto, siendo este último un término adecuadamente utilizado pues aun cuando el proceso es oral existen actuaciones que deben ser tramitadas por escrito, pero aun así la rapidez es palpable, y con la entera vinculación del Juez la transparencia es evidente gracias a la aplicación del principio de inmediación.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras promulgada en el año 2012 regula todo lo referente a la relación de trabajo entre el patrono y trabajador, así como los procedimientos administrativos que las Inspectorías del Trabajo deben conocer, tales como el de autorización para el despido, el de reenganche y restitución de derechos, o de reclamo. Esta ley, siendo una de las más actuales y que se consideró novedosa en el momento de su promulgación, incorporó diversos cambios de las concepciones laborales establecidas previamente por la Ley especialmente en las posiciones del patrono y el trabajador, pues no es secreto que el Estado actualmente considerando al trabajador como el “débil económico” frente al patrono, beneficia de manera exorbitante a los trabajadores hasta el punto en el que pueden verse vulnerados los derechos del patrono.

Sin embargo, a pesar de los cambios presentados en la LOTTT y ser posterior a la LOPTRA, pareciera que ésta última presenta cimientos más fuertes respecto a procesos transparentes y expeditos, aplicando a cabalidad los principios establecidos progresivamente en el derecho laboral venezolano como la oralidad, la gratuidad, publicidad, primacía de la realidad de los hechos sobre las formas y apariencias, la rectoría del Juez y por supuesto, el principio de inmediación; mientras que la LOTTT se presenta menos fuerte en los procedimientos que establece respecto a la aplicación de estos principios, haciendo que los procedimientos se tornen más tediosos y lleguen a considerarse “anticuados” respecto al área judicial.

De esta forma, observando la ausencia o la aplicación a medias de los principios anteriormente mencionados concretamente en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos puede visualizarse como una vulneración de los derechos de las partes en el procedimiento. La ausencia del principio de inmediación, principio íntimamente vinculado con la oralidad, desvirtúa los objetivos perseguidos en materia laboral, pues el proceso no es precisamente expedito y no existe un contacto entre el patrono, el trabajador y el Inspector de Trabajo, y las pruebas aportadas no son valoradas de la misma forma porque existe una intervención de terceros y el Inspector de Trabajo cumple un rol lector de lo que consta en expediente, y en base a esto decide, sin haber tenido ningún contacto con las partes ni hacer uso del principio de inmediación para observar sus actitudes, sus gestos y demás aspectos que no pueden hacerse constar en el expediente.

Finalmente, el procedimiento se hace en automático pues al saber que no habrá una respuesta del Inspector, ¿de qué sirven los mecanismos de impugnación en la articulación probatoria?; la impugnación y ratificación de las pruebas documentales son actuaciones rara vez reciben respuesta alguna en el momento adecuado, y si una de las partes ha promovido en el proceso una prueba ilegal o impertinente y la otra parte hace uso de su derecho y decide impugnarla, ambos tienen derecho a conocer la decisión de esa impugnación en un momento oportuno, y no al dictarse la providencia administrativa como sucede en la práctica, donde la decisión respecto al reenganche ya ha sido tomada en base a las pruebas valoradas, de forma que es muy importante conocer en base a que pruebas se tomó dicha decisión, y al mantener hasta el final la decisión respecto a las impugnaciones de las pruebas documentales se les impide a las partes saber cómo avanza el proceso y cuáles pruebas son tomadas en cuenta.

## **1.2 Formulación del Problema**

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, surge la siguiente interrogante:

¿Cómo incide la ausencia del principio de inmediación respecto a los medios de ataque utilizados contra las pruebas documentales promovidas en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

- ∅ Investigar la incidencia de la falta de inmediación en los medios de ataque utilizados en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- ∅ Determinar el efecto de la ausencia del principio de inmediación sobre las partes inmersas en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos.
- ∅ Comparar la aplicación del principio de inmediación en sede administrativa laboral y en sede judicial laboral con respecto a los medios de impugnación de las pruebas documentales.
- ∅ Analizar las consecuencias de la ausencia del principio de inmediación sobre la resolución de los medios de ataque utilizados contra las pruebas documentales.

#### 1.4 Justificación de la Investigación

El procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos es una acción de protección para el trabajador que es despedido sin causa justificada, o esté inmerso en situaciones de traslado o desmejora de sus condiciones laborales ordinarias; dicha acción es otorgada por la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, a los fines de que éstos se amparen ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente y sea solventada la situación presentada, volviendo el trabajador a su puesto de trabajo en las condiciones correspondientes. Ahora, a lo largo de este proceso, solo se llegaba a la fase probatoria cuando “no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el o la solicitante” conforme a lo establecido en el numeral 7 del artículo 425 ejusdem, siendo en un principio taxativo y limitante, sobre todo para que el patrono defendiera sus derechos y presentara los alegatos pertinentes para justificar sus actuaciones.

Actualmente, la aplicación limitativa de este artículo fue modificada permitiendo entonces que en todos los procedimientos para el reenganche y restitución de derechos se aperture la articulación probatoria correspondiente, puesto que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia No. 658 de fecha 18 de Octubre de 2018 estableció:

*omissis...se exhorta a las inspectorías del trabajo del territorio nacional a que garanticen que el desarrollo del procedimiento para la ejecución de las órdenes de reenganche y pago de salarios caídos, contemplado en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sea llevado a cabo con apego a las garantías constitucionales del derecho a la defensa y al debido proceso, en el sentido de que se deje asentado en el acta que se levante en la sustanciación de dicho procedimiento, todos los alegatos que se hagan valer para la defensa del allí denunciado y que se dé apertura a la articulación probatoria prevista en el numeral 7 de la mencionada norma, no solo cuando no fuese posible*

*comprobar la existencia de la relación de trabajo, sino cuando sea útil y necesaria para conocer la realidad de los hechos de la relación de trabajo y dilucidar el controvertido que puede surgir en este especial proceso que debe ser resuelto con atención a los principios tuitivos que informan al hecho social denominado trabajo.*

A partir de este cambio en la interpretación del presente artículo podría creerse que el procedimiento en cuestión no cuenta con ningún otro defecto, por lo menos al conocer la legislación y la jurisprudencia, no obstante, al momento de ejercerlo en la práctica, nos encontramos con otros obstáculos que impiden una tutela judicial efectiva de los derechos de las partes, y esto se debe a la ausencia de aplicación del principio de inmediación. Como se ha explicado con anterioridad, la falta de inmediatez en la Sede Administrativa Laboral es palpable, y la fase probatoria del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos no es la excepción.

En dicho procedimiento, la articulación probatoria aperturada es de 8 días de despacho, los 3 primeros para promover las respectivas pruebas y los últimos 5 para la evacuación de éstas por parte de la Inspectoría; observándose claramente que a diferencia del proceso en Sede Judicial donde el Juez entra en contacto con las pruebas, los promoventes y sus declaraciones, no existe ningún tipo de contacto entre el patrono, el trabajador y el Inspector, y mucho menos entre las pruebas y éste último, teniendo un papel lector en el proceso y basando su decisión sobre lo alegado en los expedientes.

Este papel de “lector” que pasa a tener el Inspector del Trabajo es producto del poco contacto con las partes inmersas en la causa y con las pruebas promovidas, pues son terceros (funcionarios públicos) quienes tienen esta intermediación y la hacen constar mediante escritos, todo para que al final el Inspector de Trabajo lea el contenido del expediente de la causa y decida sobre la misma, pudiendo creerse que este tuvo muy poca participación en el procedimiento para el reenganche y la restitución de derecho, pero es quien toma la decisión más importante.

Asimismo, siendo el punto focal de dicha investigación, durante dicha fase probatoria una vez que las partes han promovido las pruebas que consideran pertinentes, pueden utilizar medios de ataques contra las pruebas de su contraparte, alegando su ilegalidad o impertinencia; sin embargo, estos medios de ataque pueden emplearse hasta el último día de evacuación, de forma que el Inspector no se pronuncia sobre los medios de ataque utilizados sino hasta el final del proceso, mediante providencia administrativa.

A este respecto, lo correcto sería que el Inspector se pronunciara sobre los medios de ataque tomados en cuenta y cuáles de las pruebas se ven afectadas por dichos ataques durante el lapso de evacuación o una vez finalizado el mismo, y no al final del proceso cuando ya la decisión ha sido tomada y no procede ninguna otra acción en Sede Administrativa sino Judicial, a la cual muy raramente ocurren las partes por la negativa o admisión de un medio de ataque contra una prueba debido a lo costoso y extenso de dicho proceso, dando entonces poca importancia, o por lo menos no la merecida, a la admisión o a la negativa de la misma de los medios de ataques contra las pruebas utilizadas en el procedimiento.

De esta forma, podemos observar cómo la falta de aplicación del principio de inmediación en el procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos vulnera la progresividad que se pretendía en el derecho laboral al contar con una de las leyes de más reciente data, dejándose de lado un principio rector fundamental de la materia y viéndose menoscabados los derechos de las partes, surgiendo por consiguiente la necesidad de investigar el presente procedimiento y dar a conocer las consecuencias de la ausencia de este principio durante la articulación probatoria y respecto de los medios de ataque utilizados en contra de las pruebas documentales, y como incide en los resultados del mismo, estudiando el rol del Inspector del Trabajo y como afectan sus actuaciones a las partes y al procedimiento, con la finalidad de difundir un conocimiento que represente una herramienta para los ciudadanos y

abogados que sean partes de un procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos en un futuro.

Dicha investigación, presenta una utilidad metodológica, puesto que podría servir para la recolección de análisis o antecedentes en investigaciones futuras, y sería de utilidad teórica, debido a que el conocimiento aportado es de relevancia en el ámbito jurídico para las distintas partes, los abogados, y funcionarios que se ven inmersos en los procesos administrativos laborales, específicamente el procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos. Por lo tanto, es importante y al mismo tiempo necesario poseer éstos conocimientos para conocer las vías jurídicas que han de agotarse al momento de ser parte del mencionado procedimiento.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación:

Como primer antecedente se presenta la investigación realizada por Pereira, S. (2018), titulada **“Principio de Inmediación en el Proceso por Audiencias: Mecanismos Legales para Garantizar su Efectividad”**, cuyo objeto consistió en analizar los mecanismos legales para garantizar la efectiva aplicación de los principios fundamentales del proceso por audiencias enfatizando la aplicación del principio de inmediación, mediante el empleo de un diseño de investigación documental, dirigido al análisis y revisión de doctrinas y el ordenamiento jurídico uruguayo. Menciona el autor que el principio de inmediación en sentido estricto es la exigencia del contacto directo y personal del juez o tribunal con las partes y con todo el material del proceso, lo que implicaría como características de dicho principio la presencia de los sujetos procesales y el Juez, que éste último una vez establecido dicho contacto sea él mismo quien dictará la sentencia, y por supuesto la falta del intermediario judicial entre las personas y cosas del proceso y el Juez, ya que evita que el juez decida en base a una versión mediata de los hechos o punto de vista del intermediario

De igual forma explica que la justicia intrínseca en la decisión estará determinada por el alcance y medida de lo que el Juez pueda percibir en forma inmediata a través de los sentidos, puesto que, por el contrario, mientras más lejana sea la visión de los hechos que motivan la decisión, más se alejara la factibilidad teórica de una decisión ajustada a derecho. Finalmente concluye que para que el principio de inmediación tenga pleno vigor, el Juez debe asumir en audiencia el rol de director del proceso actuando con imparcialidad y razonabilidad; y destacando que el sistema de justicia

uruguayo y sus textos legales no se limitan a meras declaraciones o enunciados programáticos de la intermediación sino que construyen un complejo y eficiente sistema procesal que garantiza su plena vigencia en las distintas etapas e instancias del proceso, previendo consecuencias graves para el caso de violación del principio

Dicha investigación está vinculada a la investigación presente puesto que explica detalladamente el principio de intermediación, sus caracteres y como debe aplicarse el mismo, así como las ventajas y desventajas de su uso, analizando el ordenamiento jurídico oriundo del autor; todo esto de la misma forma en la que se pretende llevar a cabo ésta investigación, explicando la aplicación del principio de intermediación en sede administrativa y analizando el ordenamiento jurídico venezolano y los mecanismos que expresa para su efectiva aplicación.

Por otro lado, como segundo antecedente se encuentra el artículo de la revista electrónica “Lex Laboro” de la Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, escrito por Mendoza Ana (2013), sobre **“La Incidencia del Procedimiento de Reenganche Frente al Debido Proceso en el Contexto Jurídico Venezolano”**, cuyo propósito se asentó en comparar y analizar, tal cual lo indica su título la incidencia del procedimiento de reenganche establecido en la LOTTT, frente al debido proceso en Venezuela, considerando los planteamientos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores; dicho estudio se realizó mediante el método documental descriptivo, con diseño bibliográfico no experimental, cuya recolección de datos se obtuvo con técnicas documentales, específicamente la ficha electrónica y siendo éstos analizados con apoyo del análisis de contenido y la hermenéutica jurídica.

La autora establece que en la derogada Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 454 se estableció que ante un despido injustificado el trabajador como medida de protección tenía treinta (30) días continuos y siguientes al despido para solicitar ante la Inspectoría

del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior, luego el Inspector de Trabajo iniciaba una investigación y una vez verificado el despido injustificado procedía a ordenar el reenganche del trabajador y al pago de los salarios dejados de percibir. En dicha Ley, también se establecía una sanción al Patrono que no quisiera acatar el reenganche del Trabajador la cual consistía en una multa no menor de 1/4 del salario mínimo y no mayor a 2 salarios mínimos, lo que produjo una baja efectividad y una estabilidad relativa.

Ahora bien, esta figura del reenganche laboral, se mantuvo en la Ley Orgánica del Trabajo, pero se produjo un cambio en algunas de las fases del procedimiento, así como en las sanciones vinculadas con el desacato, originando un ámbito de discusión, pues este pudiera estar violentando el debido proceso del patrono. Dicho proceso expresa igual manera treinta (30) días continuos para que el trabajador solicite ante la inspección del trabajo el reenganche, pero ahora el Inspector de Trabajo cuenta con solo dos (02) días hábiles para admitir o no la solicitud; además, se realiza con traslado inmediato al sitio de trabajo y se notifica en el acto al patrono para que exponga sus alegatos y presente las pruebas pertinentes, y de obstaculizar la ejecución del Reenganche el Inspector podrá solicitar ayuda de las fuerzas de orden público. Sin embargo, resalta la autora que el pago de los salarios dejados de percibir es separado de la orden de reenganche.

Finalmente, Mendoza concluye posterior a su análisis que algunas disposiciones de la ley, como la visita sin previo aviso al patrono, contravienen el derecho de igualdad de las partes, de forma que en efecto hay normas que son violatorias de la normativa constitucional que rige el debido proceso.

De esta forma, podemos relacionar el estudio citado anteriormente con la presente investigación dado a que analiza el procedimiento objeto de estudio, es decir, el procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos desde un punto de vista comparativo conforme a lo establecido en la Constitución venezolana a los fines

de verificar si los lineamientos dispuestos en ésta son acogidos por la LOTTT; vinculando debido a que uno de los puntos a estudiar es el hecho de que la LOTTT no parece haber acogido a cabalidad la progresividad de la ley, principio que está consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En tercer y último lugar, se expone la investigación realizada por Cejas, Magda y Vázquez, (2015), titulada “**Vicios en los que puede incurrir el sentenciador al dictar su decisión infringiendo el principio de la inmediación en el ámbito de la casación social (laboral)**”, cuyo objeto consistió en analizar el principio de inmediación desde el ámbito de aplicación práctica por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en casos concretos, teniendo como referencia que el principio de inmediación es una exigencia de relación directa del Juez con las partes y los elementos de prueba que debe valorar para formar su convicción. Dichos autores indican que ya que la convicción del Juez se forma bajo la influencia de un tercero que interviene en el hecho que se pretende demostrar, mediante la aplicación del principio de inmediación se pretende que el Juez aprehenda el conocimiento de los hechos a través de la observación directa; todo ello a través de un estudio jurídico dogmático, ajustado a un diseño documental, de estudio monográfico a nivel descriptivo; obtenido a través del desarrollo del esquema preliminar de la investigación, recurriendo para ello a la revisión de diversas fuentes bibliográficas y jurisprudenciales.

Posteriormente, las investigaciones realizadas en este estudio llevaron a Cejas y Vázquez, a concluir que, de acuerdo a La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la efectividad del principio de inmediación permitirá visualizar y comprobar de manera inmediata los hechos suscitados en el conflicto sometido a consideración. Dicho estudio se relaciona con la presente investigación debido a que se está analizando el principio de inmediación y su importancia en la fase probatoria del proceso judicial, de forma tal que, aunque el enfoque de la investigación precitada es judicial, es aplicable al ámbito administrativo pues esta relación directa también debería existir entre el

Inspector del Trabajo y las partes inmersas en los procedimientos para el reenganche y restitución de derechos para un mejor conocimiento de los hechos ocurridos.

## **2.2. Bases Teóricas de la Investigación**

### **La Inmediación Procesal como Principio**

Fernández Ramírez, en su Trabajo de Grado de Postgrado Titulado “Principio de Inmediación en la Justicia Civil” (2017), referente al principio de intermediación afirma:

Es el principio en virtud del cual se procura asegurar que el juez o tribunal se halle en permanente e íntima vinculación personal con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, recibiendo directamente las alegaciones de las partes y las aportaciones probatorias; a fin de que pueda conocer en toda su significación el material de la causa, desde el principio de ella, quien a su término ha de pronunciar la sentencia que la resuelva.

Se trata de un "principio" porque se trata precisamente de una pauta o criterio orientador que procura conformar las normas procesales y de organización judicial de modo tal que obtenga las finalidades que persigue. Es uno de los fundamentales principios formativos del proceso, ya que traza las directivas o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones propias de éste. Al expresar que el juez o tribunal debe hallarse en íntima vinculación personal con los sujetos y elementos, se pretende señalar que la relación del juzgador con éstos ha de ser “inmediata”, es decir, lo más próxima posible y sin intermediarios; tanto con respecto a los sujetos (partes, testigos, peritos, traductores, informantes, etc.) como a los objetos del proceso (cosas, lugares, documentos, experiencias, etc).

Cuando manifestamos que ha de recibir directamente las alegaciones de las partes y las aportaciones probatorias, nos referimos, por un lado, a la necesaria presencia e intervención del magistrado en el acto de producirse las afirmaciones y

postulaciones de actor y demandado referentes a los hechos y derecho invocados por ellos, tanto al trabarse la litis como con motivo de sus alegatos y recursos o impugnaciones; y por otro lado, a la intervención directa del juzgador en el conocimiento del material probatorio sin valerse de intermediarios que puedan alejar o desfigurar la impresión personal que aquél debe recibir de los medios de verificación.. Es decir, se intenta poner al juzgador en las mejores condiciones posibles de observación para acercarlo cuanto se pudiera al conocimiento de la verdad. (Eisner, 1963, Pág. 33)

Fernández en su investigación destaca que el profesor Isidoro considera como una condición elemental para la cristalización eficaz del principio de inmediación “La idea que debe existir de una identidad física entre el juzgador que inicie el procedimiento o reciba el material probatorio con el que emita la sentencia, puesto que de no ser así la inmediación resultaría ineficaz por completo” (Eisner, 1963, Pág. 33).

Por otra parte, Fernández aborda el punto relacionado a las características principales que identifican a la inmediación estableciendo como tales las siguientes: “La presencia de los sujetos procesales ante el juez, La falta de un intermediario judicial entre las cosas y personas del proceso y el juez, La identidad física entre el juez que tuvo contacto con las partes y el que dictará la sentencia” (Santiago Pereira Campos, El principio de inmediación en el proceso por audiencias: Mecanismos legales para garantizar su efectividad. (Pág. 3).

Fernández, en relación a clases o tipos de inmediación cita al autor Devís Echandía quien afirma:

La existencia de tres clases de inmediación: la subjetiva, la objetiva y la de actividad. La primera está referida a la cercanía del juez con los protagonistas directos o indirectos de la relación procesal; la segunda, a la comunicación cercana entre el juez y los hechos o cosas materiales ligadas a la relación procesal (conocer los detalles del bien litigioso, por ejemplo), y la tercera, la inmediación de actividad, se presenta cuando en

el desarrollo del íter procesal, la actuación de un medio de prueba produce la información necesaria como para acreditar un hecho o situación distinta, pero igualmente discutible, al interior del proceso. (Echandía, 1966, Pág. 61).

Por otra parte, con relación a la inmediación en la etapa de pruebas Fernández cita a los autores Ramiro Podetti y David Lascano quienes destacan: “El principio de inmediación en la prueba, en cuanto a contacto directo del juez con quienes declaran, es fundamental y cuando se logre la inmediación y concentración en el régimen de la prueba, se habrá dado un paso gigantesco para acelerar y mejorar la justicia” (Podetti, & Lascano, 1949).

Finalmente, una vez concluida su investigación y a partir de todos los estudios realizados por los distintos autores, Fernández comenta lo siguiente:

Dichos argumentos refuerzan la idea que el uso de la inmediación en la fase de diligenciamiento de los medios probatorios ya que será de gran ayuda para el juzgador al momento de la valoración de dicho material probatorio, sobre todo aquellas pruebas que por su naturaleza son eminentemente subjetivas, tal el caso de las pruebas personales (declaración de parte, declaración de testigos, dictamen de expertos); ya que dichos medios probatorios a través de sus declaraciones van a crear en quien juzga un convencimiento no solo por lo dicho a través de sus palabras, sino por los manifestado a través de aspectos periféricos meramente subjetivos como gesticulaciones, conductas del deponente, tonalidad de voz, seguridad o nerviosismo entre otros, que solo pueden ser apreciados adecuadamente estando presentes en el momento en que la prueba se produce, lo que se consigue únicamente a través de la inmediación. (Fernández Ramírez, 2017)

Para sintetizar lo anteriormente expuesto, el Principio de Inmediación trata de asegurar la relación directa del Juez tanto con las partes como los objetos intervinientes en el proceso de la manera más próxima posible y sin intermediarios para así recibir directamente las alegaciones de las partes y sus pruebas de primera mano y poder

asegurar que el juzgador no se valga de intermediarios que puedan alejar o desfigurar la impresión personal a través de la observación y percepción propia que lo acerque al conocimiento de la verdad. La importancia de este principio se encuentra en que gracias a la interacción del juez con las partes y objetos del proceso le ayuda al juzgador al momento de la valoración del material probatorio, sobre todo en los casos de las pruebas que por su naturaleza son subjetivas, ya que, el convencimiento se regirá por particularidades como gesticulaciones, tonalidad de voz, seguridad o nerviosismo entre otros.

### **Proceso de Reenganche establecido en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.**

El autor Sánchez Nixon redacta un artículo para la Revista Lex Nova del Colegio de Abogados del estado Zulia titulado “Proceso de Reenganche establecido en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras” a través del cual analiza el derecho a la defensa contemplado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos previsto en el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

La Constitución en su artículo 49 expone la garantía del derecho a la defensa; la cual se subsume en 8 numerales que señalan de una forma muy detenida y de manera clara su contenido. Esta garantía, se manifiesta a través del derecho a ser oído, el derecho de acceso al expediente, el derecho a formular alegatos, presentar y controlar las pruebas, derecho a una decisión expresa, motivada y fundada en derecho, el derecho a recurrir, el derecho de acceso a la justicia en cualquier procedimiento bien sea administrativo o jurisdiccional. En este sentido, Cabanellas (1998), señala al respecto que “el derecho a la defensa envuelve todos los procesos; es decir, se refiere a la

prerrogativa que asiste a todos aquellos que forman parte de las actuaciones judiciales, para hacer valer sus pretensiones y debatir las del adversario en cualquier proceso”.

El propósito de este trabajo, se debe a que la aplicación del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley trae consigo grandes innovaciones en materia laboral, sobre todo en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos establecido en el artículo 425, para los trabajadores que gozan del privilegio de fuero especial previsto en los artículos 419 y 420 ejusdem, los cuales en comparación con el anterior procedimiento derogado, denota principalmente cambios ya que en el procedimiento anterior se notificaba al patrono para que compareciera a los dos días hábiles siguientes a dicha notificación, para la celebración de la audiencia o acto previo, para la resolución de la providencia administrativa y en caso de que el resultado del interrogatorio fuere contradictorio, abrir una articulación probatoria de ocho días y vencido éstos, el Inspector debería decidir dentro de los ocho días siguientes.

En este mismo orden de ideas, una de las principales modificaciones que trajo este procedimiento establecido en el 425 de la LOTT (2012), es que se notifica al patrono en el momento de la ejecución de la providencia administrativa que ha sido deducida solo con la pretensión del trabajador, siendo en ese mismo momento donde se le da oportunidad de conocer, alegar y contradecir las pretensiones invocadas, así como promover y tal vez evacuar cualquier documento que considere pertinente. Solo se abrirá una articulación probatoria en caso que no haya sido comprobada la relación de trabajo; así como también se podría castigar penalmente a aquel patrono o representante de éste que persista en el desacato u obstaculización del reenganche y la reposición de la situación jurídica infringida (del trabajador), y la providencia administrativa solo podrá ser recurrida jurisdiccionalmente en vía contenciosa cuando se le haya dado cumplimiento a esta.

De tal manera que lo establecido en el referido Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su

artículo 425, se plantea el análisis del cumplimiento de la garantía del derecho a la defensa del patrono, bajo el esquema del nuevo procedimiento de reenganche y restitución de derechos para trabajadores aforados y tomando en cuenta la formalidad de los actos que conforman un procedimiento administrativo en un Estado de derecho y de justicia, con la finalidad de proporcionar a los justiciables una contribución en materia legislativa y doctrinal, pues no puede concebirse un procedimiento divorciado de tales garantías, como si este estuviese apartado de los fines esenciales del Estado en cuanto a la tutela judicial efectiva.

El procedimiento administrativo de reenganche y restitución de derechos previsto en el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 425 prevé una serie de actos que conforman dicho proceso y que en garantía del cumplimiento de la Constitución deben obedecer las reglas bajo las cuales debe ser creado un procedimiento en el Estado venezolano, como lo señala el artículo 49 constitucional. Se considera importante, indicar que uno de los principales cambios que presenta este procedimiento en referencia a la LOT derogada, es que no inicia con una solicitud, sino con la interposición de una denuncia, una vez que el Inspector del Trabajo examine la denuncia, declarará su admisibilidad dentro de los dos días siguientes a su presentación; si considera que el escrito presenta alguna deficiencia, convocará al trabajador o trabajadora para que la subsane.

Por otro lado, si cumple con los requisitos anteriormente mencionados y queda demostrado el fuero o la inamovilidad laboral invocada, la existencia de la relación de trabajo alegada solo y únicamente por el trabajador; el Inspector del Trabajo de forma in limine litis ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. En cuanto a la forma en la cual el Inspector del Trabajo ordena la ejecución de la providencia administrativa inaudita que ordena el reenganche y la restitución del derecho, es de suma importancia señalar que tiene apariencia de tutela judicial anticipada, observando que la misma se

logra en respeto al debido proceso establecido en el 425 de LOTTT (2012), pero que, al mismo tiempo, puede dar una respuesta oportuna que avale la efectividad de la justicia.

Pese a ello, en el estudio en concreto, no se podría aplicar la tutela anticipada ya que no garantiza la reversibilidad de esta, puesto que al materializarse la ejecución de la providencia administrativa y establecerse que para ser atacada de nulidad se debe dar cumplimiento a la misma, en tal sentido se pierde la reversibilidad que caracteriza el régimen cautelar. Es así como, se considera conveniente indicar que, de acuerdo con lo señalado en el numeral 3 del artículo 425, en el acto de ejecución de la providencia administrativa se notificará al patrono de la denuncia presentada, del procedimiento iniciado y ya decidido en su contra y a su vez la obligatoriedad de su cumplimiento para que éste ejerza su defensa, y sobre todo para que proceda al cumplimiento del reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida dada, así como el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir.

En virtud del análisis, de lo que plantea el Artículo 425 de la LOTTT (2012) y lo que indica la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en los artículos 26 y 49, el investigador estima que desde el punto de vista de la garantía constitucional de la tutela judicial efectiva, el procedimiento de reenganche es un agravio al principio de igualdad y libertad probatoria, ya que de observarse este principio, se le concedería al patrono la oportunidad de promover y evacuar cualquier medio de pruebas en igualdad de condiciones, en los lapsos establecidos en la norma procesal, en igualdad de tratos y en idénticas oportunidades para que se permita desvirtuar las situaciones fácticas que sean objeto de duda en el desarrollo del procedimiento; con la finalidad de otorgar una justicia igualitaria y a los fines de concluir con un fallo ajustado a derecho y bajo el esquema del debido proceso.

Para finalizar, es preciso indicar que el investigador sostiene que el procedimiento de reenganche establecido en la LOTTT(2012), debe ser objeto de

estudio ya que tal como está establecido supone vulneración en el cumplimiento de la garantía del derecho a la defensa, puesto que el máximo tribunal venezolano, a través de su jurisprudencia, lo ha establecido en sus decisiones en pro de garantizar el derecho a la defensa, una vía de acceso para la ejecución de la providencia administrativa con la finalidad de que esta no quede ilusoria. También ha reconocido y establecido la posibilidad del ejercicio de los recursos que se consideren pertinentes sin la aplicación del principio *solve et repete*, porque atropella la garantía del derecho a la defensa y el debido proceso establecido en el artículo 49 de la Constitución, al obligar al patrono a acatar la orden de reenganche como requisito *sine quanon* para poder darle curso a la solicitud de nulidad de dicha providencia administrativa.

Sin embargo, es importante destacar que la investigación previamente expuesta es del año 2016, es decir, previa a la jurisprudencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia No. 658 de fecha 18 de Octubre de 2018 que corrigió este “atropello” del derecho a la defensa del patrono como se explicó anteriormente, a través de la ampliación de los causales que permiten la apertura de la articulación probatoria; pese a esto, es importante conocer de la forma expuesta por el autor cómo fue aplicado el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos por más de 5 años, mediante el señalamiento de las principales diferencias entre el procedimiento establecido en la derogada Ley Orgánica del Trabajo y el aplicado actualmente conforme a la LOTTT.

### **Importancia de las Pruebas en el Proceso Laboral en Sede Administrativa de Acuerdo a la Normativa Legal Vigente**

La autora Génesis Salazar en su Trabajo de Grado Titulado “Importancia de las Pruebas en el Proceso Laboral en Sede Administrativa de Acuerdo a la Normativa Legal Vigente” (2013), realizó un estudio de las normas rectoras que regulan la valoración de pruebas en el proceso laboral venezolano, así como también la

importancia de las mismas para establecer el alcance y límites del Inspector del Trabajo.

El problema se origina en materia de Pruebas dentro del proceso Laboral Venezolano al establecer cuál es la importancia de las Pruebas en el proceso laboral en sede administrativa de acuerdo a la normativa legal vigente, se debe tener claro de igual forma cual es la importancia, esta diversidad de medios se encuentran previsto en el artículo 70 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de donde claramente se desprende, que las partes pueden usar o valerse de todos los medios de pruebas para llevar al convencimiento del juzgador sobre sus alegatos, pero las mismas deben ser pertinentes, útiles e idóneas y no estar prohibida de forma expresa por la ley.

Claramente se pueden observar en el proceso en curso que las partes haciendo uso de su defensa como son los medios de prueba presentan las mismas fuera del lapso estipulados quedando como extemporáneas, por los que es importante explicar cuándo deben ser promovidas en que momentos, y cuáles son las permitidas por nuestra legislación venezolana.

Los fundamentos Supremos se encuentran establecidos en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el Capítulo III en referencia de los Derechos Civiles, el cual establece en su numeral 1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se les investiga; (de acceder a las pruebas) y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. (Serán nulas las pruebas) obtenidas mediante violación del debido proceso. El numeral 2. Establece que toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario.

En la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se cuenta con diversos medios de prueba como lo son la prueba de testigo, la prueba de cotejo y la prueba de peritos, y en cada

una de ellas se emplean en casos requeridas siendo de gran utilidad para las partes ya que ellas ayudan a solucionar el conflicto objeto de discusión es aquí en radica su importancia para el proceso Laboral Venezolano.

La prueba es normalmente, comprobación, demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. Desde el punto de vista procesal los problemas de la prueba radican en lo siguiente: qué se prueba, quién prueba, cómo se prueba y qué valor tiene la prueba producida. Siendo de vital importancia la prueba dentro del proceso laboral, es necesario señalar que dichos medios de pruebas deben ser pertinentes y no deben ser ilícitos para que puedan usarse como medio de defensa para las partes sobre un hecho controvertido. Dichos medios de pruebas deben contener unas series de elementos que brinden seguridad o convicción al juez, siempre y cuando no sea contraria a otras leyes.

El concepto de la palabra prueba, es quizás uno de los más discutidos en la doctrina, por los diversos significados que puede asignársele a este vocablo dentro del ámbito procesal. Ciertamente, el estudio de la prueba en derecho, se emplea en el sentido de medio de prueba, es decir, para designar los distintos elementos de juicio producidos por las partes o diligenciados por el Juez, a fin de establecer la existencia de ciertos hechos en el proceso, es así como se habla de la prueba de testigos, instrumental, de experticia, entre otras. En segundo lugar, se asume como prueba la acción de probar, es decir, la de demostrar la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Finalmente, se entiende por prueba el fenómeno psicológico producido en la mente y espíritu del Juez, vale decir, la convicción o certeza acerca de la existencia de los hechos alegados (Rivera, 2004).

En este sentido, y tomando la integración de los elementos o aspectos que se manifiestan en la noción de la palabra prueba, puede decirse, en definitiva, que probar “es el derecho que tienen las partes a presentar los medios o instrumentos en las formas autorizadas por la ley que contengan los elementos de convicción, y la facultad-deber

que tiene el juez conforme a normas legales para extraer la certeza de los hechos alegados y pronunciarse en sentencia” (Rivera, 2004).

Al respecto, el artículo 69 de la Ley adjetiva laboral dispone, haciendo alusión al concepto de prueba como medio probatorio, que los mismos “tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”, deduciéndose de ello, la vitalidad de la etapa probatoria en el proceso, como eje central sobre el cual descansa la sentencia pronunciada por el operador de justicia para dirimir el conflicto que se debate en juicio. A través de los tiempos, y de acuerdo con las formas socioeconómicas de cada pueblo y de cada época, se han desarrollado varios sistemas de calificación o apreciación de las pruebas, en armonía a los varios sistemas procesales ideados por el hombre (Rodríguez, 1997).

Este tema se relaciona con los límites impuestos al operador de justicia en la apreciación de los medios de prueba producidos en juicio, tendentes a demostrar la veracidad de las afirmaciones de hecho invocadas por los litigantes. Desde este punto de vista, la valoración constituye no una declaración empírica, sino una operación racional de elección de la hipótesis más probable (Nieto, 2000).

En esencia, la valoración de los medios probatorios producidos en juicio es quizás la función más importante en el proceso, puesto que sobre esa base se toma la decisión judicial. Por ello, acoger un sistema de valoración de las pruebas en un ordenamiento jurídico, es en principio una responsabilidad del legislador, ya que es quien elabora las normas que pretenden asegurar la verdad y eliminar el error, en procura de lograr la ecuación certeza-verdad. Obviamente, escogido un determinado sistema por el legislador, la responsabilidad se traslada al juez en el análisis del caso concreto, pues, es él quien tiene que aplicar el sistema probatorio y ajustar su decisión a la verdad-justicia (Rivera, 2004).

**Sistema de la Tarifa Legal:** Este sistema, consiste en el señalamiento anticipado que la ley le hace al juez del grado de eficacia que tienen los medios de prueba, diciéndole de qué manera debe tenerse por probado un hecho, partiendo de hipótesis que imponen al juez determinadas normas que fijan el valor preciso de las pruebas, dejándole sólo la posibilidad de comprobar si las pruebas evacuadas cumplen los requisitos de valoración que la ley le ha tasado.

Sin embargo, la doctrina apunta como ventajas de este sistema, que: (i) da mayor uniformidad a las decisiones judiciales en lo que a prueba se refiere; (ii) se suple la ignorancia o la falta de experiencia de los jueces, pues lo contenido en la valoración del legislador, es el resultado de una amplia experiencia; y (iii) por ser las pruebas materia de orden público, debe ser regulada por el legislador, propendiendo a la seguridad jurídica y a la paz social (Devís Echandía, 1994).

Por el contrario, la evolución del derecho probatorio, ha demostrado que son más las desventajas que los beneficios de este sistema, señalando como críticas al mismo que: (i) mecaniza o automatiza la función del juez; (ii) conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal; (iii) se produce un divorcio entre la justicia y la sentencia (Devis Echandía, 1994).

De ello se desprende, que este sistema convierte al juez en un mero instrumento de aplicación de la ley, eliminando su facultad creadora de derecho, y cortando cualquier posibilidad de razonamiento lógico, que en definitiva puede gravemente traducirse en un desfase de la justicia, toda vez que, estando el derecho en constante evolución conforme a dinamismo social, la valoración predeterminada por el legislador en un cuerpo normativo en un momento histórico determinado, podría no corresponderse con la realidad imperante.

Sin embargo, el ordenamiento jurídico venezolano, aún recoge este sistema de valoración, al establecer el Código Civil venezolano la regla de apreciación judicial de

los instrumentos públicos y privados, así como de la confesión y de la prueba de juramento decisorio (artículos 1360, 1361, 1370, 1374, 1401 y 1418 del Código Civil).

De lo expuesto se deduce, que el sistema venezolano de valoración de la prueba en el proceso civil, y hasta hace muy poco aplicable al proceso laboral, es un sistema mixto, o como algunos autores prefieren señalar de tarifa legal atenuado, pues el principio general es la libre apreciación de las pruebas según las reglas de la sana crítica, y la excepción, la constituye la prueba legal, cuando así lo establezca el legislador.

**Sistema de Libre Convicción:** Este sistema al contrario del anterior, otorga al juez plena libertad en la apreciación de la prueba. Así, la valoración libre suele entenderse como una decisión personal, íntima y singular de cada juez (Nieto, 2000), o como lo apunta Fabrega (1997), para quien el sistema de libre convicción de la prueba o íntima convicción, es aquel en que la certeza del juez no está ligada a un criterio legal, fundándose en una valoración personal, a solas con su conciencia.

En este sentido, debe advertirse, que las formalidades procesales exigidas por la ley para que los medios probatorios ingresen al juicio y puedan ser tomados en cuenta, no son limitaciones propiamente a este sistema, pues estas formalidades persiguen la finalidad de regular los actos procesales para que sean garantía de los derechos de las partes, siendo que la libre convicción del juez sólo se refiere a su libre arbitrio en la valoración de la prueba, siempre razonada mediante el empleo de la lógica jurídica.

Sin embargo, a este sistema básicamente se le señala como desventaja, que se corre el peligro de la arbitrariedad puesto que no se tiene una seguridad probatoria. En cuanto a sus ventajas, se apunta que se permite al juez valorar en su conjunto y en su contexto las pruebas que se produzcan en el proceso, puesto que no estaría sujeto a reglas previamente establecidas (Rivera, 2004).

**Sistema de la Sana Crítica:** Se dice que este es un sistema intermedio que atenúa la rigurosidad del sistema tarifario y pone freno al libre arbitrio del sistema de libre convicción. El profesor uruguayo Couture (citado por Rivera, 1994) sostiene que las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano, pues en ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Por ello, se dice que las reglas de la sana crítica consisten en su sentido formal en una operación lógica. No obstante, debe saberse que la simple aplicación del silogismo jurídico no es suficiente para convalidar una sentencia, por lo que debe confrontarse el análisis lógico con la correcta apreciación de las máximas de experiencia.

En este sentido, la doctrina ha señalado como características de este sistema las siguientes: (i) el juez debe examinar la prueba racionalmente, con arreglo a las normas de la lógica y de la experiencia; (ii) la prueba debe haber sido practicada y aportada al proceso de acuerdo con las formalidades legales; (iii) el examen integral de cada medio de prueba, entrelazado con los distintos medios de prueba que obran en el expediente; y (iv) la apreciación del juez está sujeta a un control por parte del juez superior o de alzada (Fabrega, 1997).

Parra Quijano (citado por Bello Tabares, 2004), señala como ventajas de este sistema las siguientes: La valoración y apreciación de la prueba debe razonarse y motivarse, lo cual significa que no queda a la libre voluntad y arbitrariedad del operador de justicia, quien en todo caso debe utilizar la lógica y las máximas de experiencia en su actividad final. Lo anterior obliga al juez a expresar en la parte motiva del fallo, los razonamientos que hizo para atribuirle valor o negarle valor a un medio de prueba. Al existir un razonamiento o motivación sobre la forma cómo el operador de justicia analizó y valoró la prueba, se le garantiza al ciudadano, el derecho constitucional de la defensa, del debido proceso y de la tutela judicial efectiva. Sólo a través de un razonamiento plasmado en la sentencia podrá controlarse la legalidad y

constitucionalidad de la decisión proferida, en relación a cómo fue considerado y valorado el material probatorio. (sic.)

A partir de esta investigación se vislumbra la importancia de las pruebas en todo procedimiento, y en este caso que nos atañe, del procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos, pues sin los medios idóneos no se podrá crear la convicción del Juez de los hechos y este no podrá, a partir de lo alegado, pero además de sus consideraciones basadas en su máxima experiencia, decidir quizás ajustado a derecho y a la realidad paralelamente. He aquí la importancia de obtener una respuesta oportuna de la impugnación realizada a las pruebas documentales, pues en este procedimiento las documentales constituyen las pruebas más fuertes, y el que éstas no sean valoradas afectan enormemente el curso del proceso.

### **2.3. Bases Legales de la Investigación**

**Artículo 26 Constitución República Bolivariana de Venezuela (CRBV):** “El Derecho a la Administración de Justicia, “Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.”

**Artículo 257 Constitución República Bolivariana de Venezuela (CRBV):** “El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales”

**Artículo 87 Constitución República Bolivariana de Venezuela (CRBV):** “Derecho al Trabajo, “Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

**Artículo 89 Constitución República Bolivariana de Venezuela (CRBV):** “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.”

**Artículo 93 Constitución República Bolivariana de Venezuela (CRBV):**

Estabilidad Laboral, “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.”

**Artículo 26 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora**

**(LOTTT):** Derecho al Trabajo, “Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la Ley que rige la materia.

El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.”

**Artículo 35 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora**

**(LOTTT):** Definición de trabajador o trabajadora dependiente “Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado”.

**Artículo 36 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora**

**(LOTTT):** Definición de trabajador o trabajadora no dependiente, “Trabajador o trabajadora no dependiente o por cuenta propia es aquel o aquella que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.

Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o por cuenta propia están protegidos por la Seguridad Social”.

**Artículo 79 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora (LOTTT):** Causas justificadas de despido, “Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

- a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.
- g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
- h) Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j) Abandono del trabajo.
- k) Acoso laboral o acoso sexual.

Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio de trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
- b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.”

**Artículo 425 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora (LOTTT):** Procedimiento para el reenganche y restitución de derechos, “Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente. El procedimiento será el siguiente:

- 1.- El trabajador o trabajadora o su representante presentará escrito que debe contener: la identificación y domicilio del trabajador o de la trabajadora; el nombre de la entidad de trabajo donde presta servicios, así como su puesto de trabajo y condiciones en que lo desempeñaba; la razón de su solicitud; el fuero ó inamovilidad laboral que invoca, acompañado de la documentación necesaria.
- 2.- El Inspector o Inspectora del Trabajo examinará la denuncia dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, y la declarará admisible si cumple con los requisitos establecidos en el numeral anterior. Si queda demostrada la procedencia del fuero o inamovilidad laboral, y existe la presunción de la relación de trabajo alegada,

el Inspector o la Inspectora del Trabajo ordenará el reenganche y la restitución a la situación anterior, con el pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Si hubiese alguna deficiencia en la solicitud o documentación que la acompaña, convocará al trabajador o a la trabajadora para que subsane la deficiencia.

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

4.- El patrono, patrona o su representante podrá, en su defensa, presentar los alegatos y documentos pertinentes. En la búsqueda de la verdad, el funcionario o la funcionaria del Trabajo deberán ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador o trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada. El funcionario o funcionaria del trabajo dejará constancia en acta de todo lo actuado.

5.- Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la

Ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

6.- Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación

Jurídica infringida, será considerada flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la

orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

7.- Cuando durante el acto, no fuese posible comprobar la existencia de la relación de trabajo alegada por el o la solicitante, el funcionario o funcionaria del trabajo informará a ambas partes el inicio de una articulación probatoria sobre la condición de trabajador o trabajadora del solicitante, suspendiendo el procedimiento de reenganche o de restitución de la situación jurídica infringida. La articulación probatoria será de ocho días, los tres primeros para la promoción de pruebas y los cinco siguientes para su evacuación. Terminado este lapso el Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá sobre el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida en los ocho días siguientes.

8.- La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

9.- En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no les darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.

**Artículo 506 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora (LOTTT):** Inspectorías del Trabajo, “En todos los estados del país, en el Distrito Capital, en las dependencias federales y territorios federales funcionará, al menos, una Inspectoría del Trabajo dependiente del Ministerio del Poder Popular con competencia en Trabajo y Seguridad Social.

Por circunstancias especiales, y para facilitar la atención de los trabajadores y las trabajadoras, se podrá extender la jurisdicción territorial de alguna Inspectoría a una zona inmediata de otro Estado colindante a aquel donde tenga su sede, tomando como base la población existente y ofrecer un servicio de atención integral en materia laboral.

El Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social, progresivamente pondrá en funcionamiento una Inspectoría o Subinspectoría en cada municipio del país.”

**Artículo 2 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** “El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.”

**Artículo 69 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** Los medios probatorios, “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones.”

**Artículo 70 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** “Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina la presente Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República; quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio.

Las partes pueden también, valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán, de la forma preceptuada en la presente Ley, en lo no previsto en esta se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil o en su defecto, en la forma que señale el Juez del Trabajo.”

**Artículo 77 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** “Los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, podrán producirse en el proceso en originales. La copia certificada del documento público o del privado, reconocido o tenido legalmente por reconocido, tendrá el mismo valor que el original, si ha sido expedida en forma legal.”

**Artículo 78 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** “Los instrumentos privados, cartas o telegramas, provenientes de la parte contraria, podrán producirse en el proceso en originales. Estos instrumentos podrán también producirse en copias o reproducciones fotostáticas o por cualquier otro medio mecánico, claramente inteligible, pero los mismos carecerán de valor probatorio, si la parte contra quien obre los impugnase y su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o con auxilio de otro medio de prueba que demuestre su existencia.”

**Artículo 80 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** “Las publicaciones en periódicos o gacetas, de actos que la ley ordena publicar en dichos órganos, se tendrán como fidedignos, salvo prueba en contrario.”

**Artículo 81 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** “Cuando se trate de hechos que consten en documentos, libros, archivos u otros papeles que se hallen en oficinas públicas, bancos, asociaciones gremiales, sociedades civiles o mercantiles e instituciones similares, que no sean parte en el proceso el Tribunal, a solicitud de parte, requerirá de ellos, cualquier informe sobre los hechos litigiosos que aparezcan de dichos instrumentos o copia de los mismos.

Las entidades mencionadas no podrán rehusarse a la entrega de los informes o copias requeridas invocando causa de reserva debiendo suministrar la información requerida en el término indicado. La negativa a dar respuesta sobre la información se entenderá como desacato al Tribunal y el mismo estará sujeto a las sanciones previstas en esta Ley.”

**Artículo 83 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA):** “La tacha de falsedad de los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, se puede proponer incidentalmente en el curso de la causa, por los motivos siguientes:

1. Que no haya habido la intervención del funcionario público que aparezca autorizándolo, sino que la firma de éste haya sido falsificada.

2. Que aun cuando sea auténtica la firma del funcionario público, la del que apareciere como otorgante del acto haya sido falsificada.
3. Que es falsa la comparecencia del otorgante ante el funcionario público, certificada por éste, sea que el funcionario público haya procedido maliciosamente a que se le haya sorprendido en cuanto a la identidad del otorgante.
4. Que aún siendo auténtica la firma del funcionario público y cierta la comparecencia del otorgante ante aquél, el primero atribuya al segundo declaraciones que éste no ha hecho; pero esta causal no podrá alegarse por el otorgante que haya firmado el acto, ni respecto de él.
5. Que aun siendo ciertas las firmas del funcionario público y del otorgante, se hubiesen hecho, con posterioridad al otorgamiento, alteraciones materiales en el cuerpo de la escritura capaz de modificar su sentido o alcance.
6. Que aún siendo ciertas las firmas del funcionario público y los otorgantes el primero hubiese hecho constar falsamente y en fraude de la ley o perjuicio de terceros, que el acto se efectuó en fecha o lugar diferentes de los de su verdadera realización.”

**Artículo 88 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTR):** “El cotejo se practicará por expertos, con sujeción a lo previsto por esta Ley.”

#### **2.4. Definición de Términos Básicos**

**Trabajador o Trabajadora:** De acuerdo a Raffino María Estela (2019) “El término trabajador o trabajadora refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su servicio prestado”.

**Patrono o Patrona:** Para Vallejo María, (2016). “Se puede entender al patrono como la persona, natural o jurídica, que en nombre propio y en nombre de otra persona asume las obligaciones, beneficios, pérdidas y demás riesgos de la entidad laboral de forma

directa. Este tiene a su cargo la dirección y la administración legal, moral y social de los trabajadores”.

**Salario:** Bermúdez Miguel, da una definición de salario que es la siguiente, “la contraprestación a la subordinación a que está sujeto el trabajador.”

**Inmediación Procesal:** De acuerdo al criterio de Trujillo Carlos (2016) “El principio de inmediación exige la relación directa del juez con las partes y los elementos de prueba que él debe valorar para formar su convicción en la sentencia.”

**Procedimiento:** Según Vescovi Quisbert (2010) “El proceso es el medio adecuado del Estado para resolver conflictos a través del Derecho procesal que establece el orden de los actos (procedimiento) para la correcta prestación de la actividad jurisdiccional.”.

**Reenganche:** Genaro Víctor (2016) define el Reenganche como “El medio que disponen los trabajadores para que se garantice el respecto a su derecho y el cumplimiento de la prohibición de su despido, traslado o de su desmejoramiento.

**Inspector:** De acuerdo al diccionario Larousse, se entiende como inspector a aquella persona que tiene bajo su cargo la guarda, vigilancia o protección de determinada cosa, circunstancia, etc. Partiendo de esta definición el Inspector de Trabajo, es aquel que tiene a su cargo la vigilancia, protección y cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

**Prueba:** Bello Humberto indica que “La palabra prueba en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento o instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho o cosa, dentro de la actividad probatoria, la prueba es el elemento material que permite crear un determinado conocimiento judicial”.

**Prueba Documental:** Silva Joel (2013) establece que “Es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho alegado, por cuanto la información que consta en documentos o escritos puede ser valorada por el juzgador como muestra veraz de la autenticidad de un hecho. Un documento es todo objeto o cosa producto de un acto humano, que representa un hecho del mundo exterior”.

**Impugnación:** De acuerdo a la Real Academia Española (2019), la Impugnación “es la formalización de un recurso contra una resolución administrativa o judicial, o de una demanda frente a determinada actuación de un sujeto público o privado”.

## CAPITULO III

### MARCO METODOLOGICO

#### 3.1 Nivel de la Investigación

El autor Arias (2006), señala que en un estudio pueden identificarse diversos tipos de investigación, existiendo muchos modelos y diversas clasificaciones; sin embargo, independientemente de la clasificación utilizada “todos son tipos de investigación, y al no ser excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de una clase” (p. 23)

Con respecto al nivel de la investigación, Arias (2006) lo define como “el grado de profundidad con que se aborda un fenómeno u objeto de estudio”. A este respecto, Selltiz, Wrightsman y Cook (1980) señalan que el **nivel de investigación exploratoria** es “aquella que se efectúa sobre un tema desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimientos”. Estos autores afirman que la investigación exploratoria tiene como finalidad “familiarizar al investigador con un objeto que hasta el momento le era totalmente desconocido”, además de aumentar el interés por el estudio de un nuevo tema o problema pudiendo arrojar resultados significativos que conduzcan a su resolución.

El presente estudio corresponde a una investigación exploratoria debido a que se busca analizar la problemática planteada y obtener una respuesta aproximada a ésta, dado que se carece de información suficiente y conocimientos previos referentes al objeto de estudio. De esta forma, la exploración permitirá obtener nuevos datos y elementos que puedan conducir a un mayor conocimiento de la temática estudiada, pudiendo ser profundizada a futuro a partir de lo investigado y obtenido como

resultado, permitiendo precisar las interrogativas que brindarán una respuesta a diversas problemáticas que estén relacionadas con el presente estudio.

### 3.2 Diseño de la Investigación

Al mismo tiempo, Fidias Arias (2006), establece el diseño de investigación como “la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p. 27), pudiendo éste clasificarse de tres formas: documental, de campo y experimental.

De acuerdo con Hernández (2010), la **investigación documental** es “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”; mientras que Fidias Arias (2006) indica que la **investigación de campo** “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (p.31)

Asimismo, este proyecto se caracteriza por su diseño documental ya que, su propósito es el aporte de nuevos conocimientos obtenidos por datos secundarios, es decir, extraídos de la obra de otros investigadores. a través de una investigación en los textos legales, jurisprudenciales y doctrinales, analizados con sentido crítico y temático; esto es, a través de un estudio detenido, diagnosticar y explicar la importancia que tienen para este actual sistema laboral, la aplicación de los principios de oralidad y de intermediación y para ello fue necesario estudiar la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, distintos autores patrios y extranjeros, así como sentencias venezolanas con relación a este punto, desarrollando los objetivos planteados que además responden a la interrogante inicial

y le dieron sentido a esta investigación. Lo anterior configura una investigación analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica.

Sin embargo, así como anteriormente se ha mencionado, al ser una temática que ha sido poco estudiada y de la cual documentalmente no se obtiene mucha información, de igual forma se aplica la investigación de campo a los fines de, tal como lo menciona el autor, se puedan obtener datos de la realidad donde ocurren los hechos, es decir, de la realidad de las Inspectorías de Trabajo del país y la tramitación del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos.

### **3.3 Técnica e Instrumento de Procesamiento de Recolección de Datos**

#### **3.3.1 Técnica**

Con referencia a las técnicas, Hurtado (2000) explica a las técnicas de recolección de datos como: “procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información para dar respuesta a su pregunta de investigación”. La técnica e instrumento a utilizar debe estar acorde a la problemática planteada, los objetivos y, lo más importante, al diseño de la investigación, y conforme a lo explanada anteriormente, la presente investigación hace uso del **análisis documental**; según lo dispuesto por Andréu Abela (2001) respecto a esta técnica, explica:

El análisis de contenido en un sentido amplio, que es como lo vamos a entender en este trabajo, es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados, u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos. El denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimiento de diversos aspectos y fenómenos de la vida social. El análisis de contenido se basa en la lectura (textual o visual) como

instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y válida.

Por su parte, Castillo (2004) estudia distintos conceptos del análisis documental los concluyendo que:

En el análisis documental se produce un triple proceso: Un proceso de comunicación, ya que posibilita y permite la recuperación de información para transmitirla, un proceso de transformación, en el que un documento primario sometido a las operaciones de análisis se convierte en otro documento secundario de más fácil acceso y difusión, y un proceso analítico-sintético, porque la información es estudiada, interpretada y sintetizada minuciosamente para dar lugar a un nuevo documento que lo representa de modo abreviado pero preciso.

Por lo tanto, el análisis documental es la técnica que corresponde al presente proyecto ya que se apoya en la recopilación de datos de investigaciones previas, el análisis de textos legales y el estudio de doctrinas, todo esto a fin de la creación de una nueva temática, un documento secundario, a partir de obras de distintos investigadores quienes ahondaron en temas afines.

### **3.3.2 Instrumento**

Dentro de este marco es necesaria la utilización de un instrumento para la recolección de datos, sobre el cual Arias (2006) explica que: “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.” (p.68). A raíz de esto, se considera que el **cuestionario** es un instrumento válido para la recolección de datos, el cual es definido por el mismo autor, como:

La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. Cabe destacar que actualmente, el cuestionario también puede presentarse a través de medios magnéticos (CD o DVD) y electrónicos (correo electrónico e Internet. (p.74)

De igual forma, existen distintas vertientes de un cuestionario, sin embargo, el adecuado para este tipo de investigación o consiste en un **cuestionario de preguntas cerradas** y a su vez dicotómico, explicado por Arias como: “Aquellas que establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado. Éstas se clasifican en: dicotómicas: cuando se ofrecen sólo dos opciones de respuesta; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge sólo una”. Cabe destacar que las preguntas aplicadas, tendrán relación directa lo la teoría expuesta en el proyecto, además de los objetivos y la problemática planteada; y estarán compuestas por 8 preguntas para ser respondidas con un sí o un no.

Sobre la base de las ideas expuestas, se concluye que el cuestionario es un instrumento efectivo para ser utilizado en el estudio debido, permitiendo la recolección de información para obtener resultandos concretos mediante preguntas directamente relacionadas con el tema que tengan tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación.

### **3.3.3 Procesamiento de Recolección de Datos**

Para concluir, se encuentra el procesamiento de recolección de datos, a los que Pérez y Medina (2014), hacen referencia al expresar que “la recolección de datos es la actividad que consiste en la recopilación de información dentro de un cierto contexto. Tras reunir estas informaciones, llegará el momento del procesamiento de datos, que

consiste en trabajar con lo recolectado para convertirlo en conocimiento útil.”

A partir de lo expuesto anteriormente, para estudiar los resultados y obtener datos útiles, se necesita la aplicación de métodos estadísticos o matemáticos, entre los que se encuentra el **procedimiento de confiabilidad de Kuder-Richardson (KR-20)**, donde se busca “la correlación de proporciones de aciertos y desaciertos y varianza del total de aciertos” utilizado en la presente investigación, debido a que “es aplicable en cuestionarios de preguntas cerradas con opciones de respuestas dicotómicas”, citando a Maule, A. (2013). Su fórmula de aplicación es  $KR20 = k / k - 1 \cdot (1-$

Particularmente, para esta investigación se seleccionaron 10 abogados en ejercicio especialistas en materia laboral, correspondientes a personas del sexo masculino y femenino que imparten, a los cuales se les aplicara un cuestionario para conocer sus opiniones y experiencias en la práctica del procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos, y sus consideraciones sobre la ausencia del principio de inmediación en dicho procedimiento, haciendo énfasis en la etapa probatoria respecto de los medios de ataque a las pruebas documentales.

### **3.5 Fases Metodológicas de la Investigación**

#### **3.5.1 Fase I: Observación Diagnóstica**

Para dar inicio a la presente investigación fue importante determinar la importancia de la aplicación del principio de inmediación en materia laboral, puesto que al percibir que éste es un pilar fundamental del área expresado claramente en su ley procesal (LOPTRA), siendo la ley sustantiva (LOTTT) de más reciente data, lo más sensato es pensar que se propugnan los mismos principios, e incluso se dispongan mejores herramientas para el cumplimiento de los mismos, aspecto que no se ve realmente materializado al comparar los procesos judiciales laborales con los procedimientos llevados ante la sede administrativa laboral, específicamente para la investigación en cuestión, el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos.

De esta forma, ésta primera fase se basó en identificar la incidencia de la ausencia del principio de inmediación en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos en la fase probatoria, particularmente la falta de participación del Inspector de Trabajo en dicha fase y de su poca respuesta a las impugnaciones realizadas contra las pruebas documentales promovidas por las partes, indicando a su vez que efecto tiene que éstas resultas sean obtenidas una vez dictada la providencia administrativa, puesto que dichas impugnaciones en la práctica son realizadas el último día del lapso

probatorio, no habiendo entonces un plazo posterior para la decisión del Inspector de Trabajo sobre las mismas.

### **3.5.2 Fase II: Marco Teórico**

A los fines de ampliar el contenido y tener mejor entendimiento del tema estudiado, es importante destacar a investigadores quienes con anterioridad han puesto su atención en temas afines al principio de intermediación y cómo éste afecta el sistema judicial laboral, pues su aplicación debido a la progresividad a la que está dirigida la legislación de ésta materia ha tenido aportes significativos. En el desarrollo de ésta fase, se integra la teoría con el problema planteado con anterioridad, expresando proposiciones teóricas generales que aportan solidez a la presente investigación, pues desarrollan a cabalidad el principio de intermediación en materia laboral y analizan el cambio de posiciones legislativo del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos en la antigua Ley Orgánica del Trabajo y la actual Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras.

### **3.5.3 Fase III: Marco Metodológico**

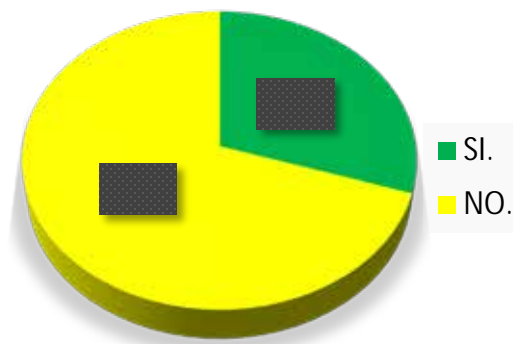
Finalmente, respecto a la última fase de la investigación se observan los métodos utilizados para materializar el presente estudio, todo esto a través de la investigación exploratoria pues la temática principal no ha sido estudiada a profundidad por otros investigadores, de forma que solo mediante el análisis de la documentación de temas similares encontradas en fuentes impresas y electrónicas, así como de personas, exponiendo a partir de lo analizado las conclusiones a las que se han llegado.

## CAPITULO IV:

### RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4.1 Resultados

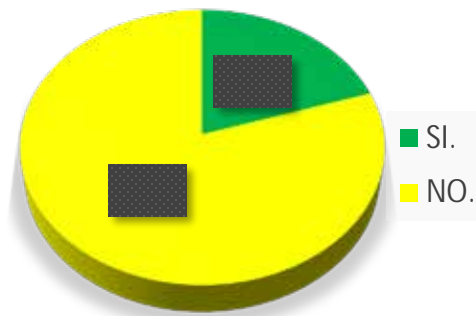
**Grafica N° 1.** Resultados obtenidos del ítem denominado “¿Está usted de acuerdo con el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos establecido en la LOTTT?”



**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

En cuanto al primer ítem, los resultados en su mayoría se inclinaron con un 70% a la opción “NO”, mientras que un 30% de la población de muestra prefirió la opción “SI”. Estos resultados son significativos ya que se evidencia que la mayoría de los abogados encuestados no están de acuerdo con el procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos establecido en la LOTTT, cada uno por su razón particular, ya sea por una parcialidad del procedimiento o la totalidad del mismo.

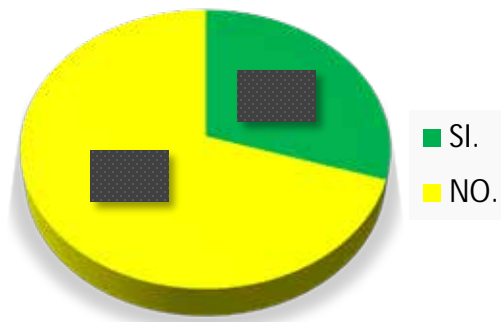
**Gráfico N° 2.** Resultados obtenidos del ítem designado “¿Considera usted que la LOTTT aplica el principio de intermediación en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos?”.



**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

De los encuestados la gráfica refleja que el 20% de los profesionales del Derecho encuestados consideran que, SI se aplica el principio de intermediación en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos, mientras que el 80% de ellos NO lo consideran así. La existencia de un porcentaje tan alto de encuestados inclinados hacia la ausencia del principio de intermediación confirma lo planteado en la presente investigación por aquellos que ejercen el derecho laboral y saben de primera mano que muchos actos dentro del procedimiento se realizan sin la presencia del Inspector del Trabajo.

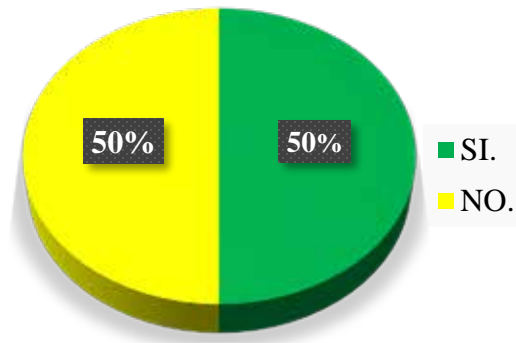
**Grafica N°3.** Resultados obtenidos del ítem designado “¿Ha obtenido usted respuesta sobre la impugnación de una prueba documental durante un procedimiento para el reenganche y restitución de derechos antes de que se dicte la providencia administrativa?”.



**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

A este respecto, de los abogados encuestados, un 30% indican que SI han obtenido respuesta sobre la impugnación de alguna prueba documental dentro del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos antes de que se dicte la providencia administrativa. Por el contrario, el 70% restante de los profesionales del derecho establecieron que en ninguna oportunidad han obtenido respuesta alguna de las impugnaciones realizadas a las pruebas documentales, dándose por enterados de la respuesta en la providencia administrativa. Los resultados obtenidos fundamentan lo desarrollado a lo largo de la investigación por parte de aquellos que viven día a día el procedimiento, puesto que se evidencia la ausencia del principio de inmediación en una fase primordial del procedimiento, pudiendo verse vulnerados los derechos de las partes debido a la falta de pronunciación, o más bien a la tardanza de la misma.

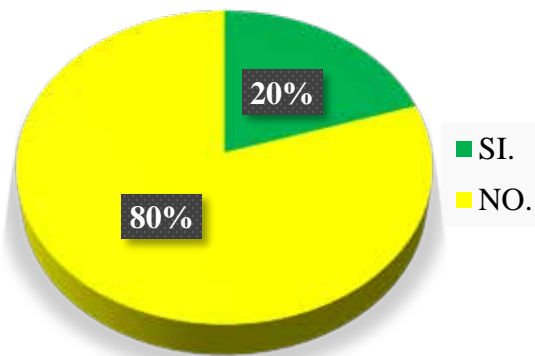
**Grafica N°4.** Resultados obtenidos del ítem denominado “¿Está usted de acuerdo con el lapso establecido para la articulación probatoria en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos?”



**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

De acuerdo a como lo indica la tabla un 50% de los participantes consideran que el lapso establecido para la articulación probatoria en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos es el adecuado, sin embargo, el otro 50% de los participantes manifiestan que no están de acuerdo con la articulación probatoria establecida en la LOTTT, pudiendo intuirse que desean un lapso mayor o un lapso menor para la misma.

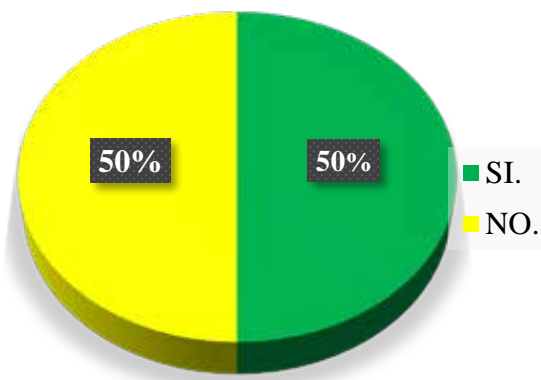
**Grafica N° 5** Resultados obtenidos del ítem denominado “¿Interactúa usted con frecuencia con el Inspector de Trabajo durante el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos?”



**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

De acuerdo a lo expresado en la gráfica anterior, un 80% de la población seleccionada como muestra coinciden en que NO interactúan con el Inspector de Trabajo, mientras que solo un 20% manifestó tener contacto con el mismo durante el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos. Esto evidencia que, en la práctica, la interacción entre las partes o sus apoderados y el Inspector de Trabajo difícil de materializar, confirmándose entonces que existe una problemática respecto a la aplicación del principio de intermediación en este procedimiento llevado ante la sede administrativa laboral.

**Gráfica N° 6.** Resultados obtenidos del ítem denominado “¿Considera usted que el Inspector de Trabajo debe estar presente en todos los actos del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos?”

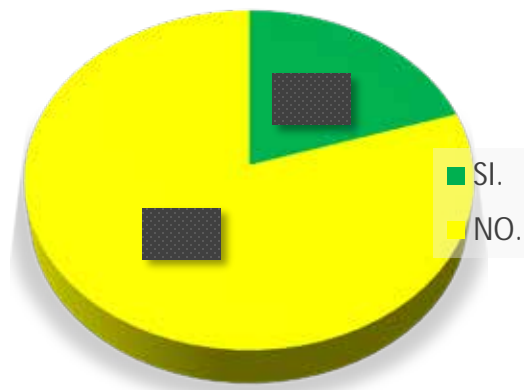


**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

Así pues, como se puede observar en la gráfica se encuentra una opinión dividida de por mitades entre los encuestados, pues 50% considera que se puede prescindir de la presencia del Inspector de Trabajo en los actos del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos, mientras que el otro 50% considera que su asistencia en dichos actos es necesaria. Podría creerse que es imposible que el ciudadano Inspector presencie todos y cada uno de los actos de un procedimiento, cuando son cientos y

hasta miles los que se llevan ante las Inspectorías de Trabajo del país, pero son los preceptos rectores del área laboral los que indican que el contacto con el director del proceso es fundamental, de forma que deberían, para su cumplimiento, emplearse ciertas modificaciones en la organización de la Inspectoría de Trabajo para dar cumplimiento a este principio.

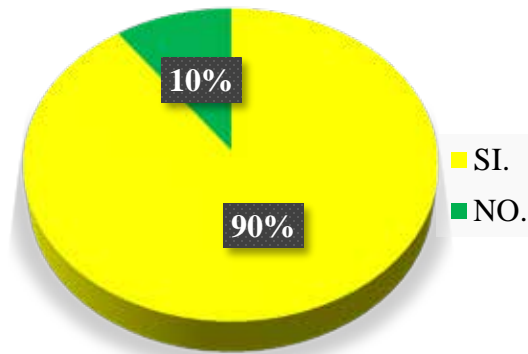
**Gráfico N° 7.** Resultados obtenidos del ítem denominado “¿Cree usted oportuno que el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos se rijan mayormente por el Código de Procedimiento Civil en lugar de la LOPTRA?”



**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

En cuanto a los resultados obtenidos en el séptimo ítem se demostró que una mayoría significativa de un 80% de los participantes estima conveniente que la ley procesal que rija el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos sea la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, mientras que solo una minoría del 20% considera que la actual regulación mediante el Código de Procedimiento Civil es adecuada; demostrándose entonces que la mayoría de los abogados preferiría que esta la materia laboral en el aspecto procesal fuera regulada por su ley procesal especial.

**Gráfico N° 8.** Resultados del ítem denominado “¿Cambiaría usted algo en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos?”



**Fuente:** Núñez y Urdaneta. (2019)

Finalmente, respecto a los resultados evidenciados de la última interrogante se vislumbra por decisión casi unánime que un 90% de los abogados participantes cambiarían el procedimiento para el reenganche y la restitución de derechos, denotándose entonces la inconformidad que existe con este procedimiento quizá no en el mismo aspecto en todos los casos, pero si de una forma u otra consideran que ciertas disposiciones del mismo no son correctas. Por su parte, solo un abogado está de acuerdo con el procedimiento tal y como se encuentra establecido hoy en día en la LOTTT, representado al 10% de la población sometida al cuestionario.

#### **4.1 Conclusiones**

A lo largo de este estudio se ha demostrado que el principio de intermediación se ha constituido como una base fundamental en variedad de procesos de las distintas áreas del Derecho vinculado íntimamente con el principio de oralidad, ya que garantiza la firmeza de la tutela judicial efectiva a través de una íntima relación entre el Juez con

las partes y los objetos del proceso, es por eso que en la actualidad lo consideran uno de los más importantes principios procesales aplicable, especialmente en el área laboral, pues esta regula uno de los derechos más importantes como lo es el trabajo. Siendo este último tan cambiante y cada día más adaptado a los avances de la sociedad, es lógico que la legislación que reglamenta el mismo procure mantener el paso y evolucione en pro del efectivo goce de este derecho, o por lo menos es el deber ser, aunque sea difícil de realizar en la práctica.

Ahora, entre los distintos procedimientos que buscan proteger este derecho al trabajo y son llevados ante la Inspectoría del Trabajo se encuentra el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, el cual nace como una garantía para el trabajador cuando este es trasladado o desmejorado de sus condiciones ordinarias de trabajo, o despedido sin una causa justificada y sin el procedimiento previo de autorización de despido, también llevado ante esta sede administrativa. Este procedimiento se encuentra regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras, de ahora en adelante referida como LOTTT, y al compararlo con los procesos judiciales se vislumbra la ausencia del principio de inmediatez, lo que al fin y al cabo perjudica a las partes y va en contra de lo que los principios laborales actuales propugnan.

Como ya se ha establecido con anterioridad, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, aun cuando fue promulgada mucho antes que la LOTTT, garantiza la aplicación de los distintos principios laborales, especialmente la oralidad y consecuentemente el principio de inmediatez de forma efectiva, pues aun cuando el procedimiento en sede administrativa es totalmente distinto al de la sede judicial, ambos rigen una misma materia y deben actuar bajo los mismos principios rectores. En materia judicial no existe un vacío respecto de las pruebas documentales y su impugnación, pues están son promovidas en la audiencia preliminar, donde se encuentran las partes tratando de conciliar, pudiendo acotar lo pertinente a las pruebas de la contraparte, y de no lograrse

tal mediación, se procede a la audiencia de juicio donde las pruebas son evacuadas de igual forma en la presencia de las partes con la dirección del Juez, entonces no existen vacíos ni interferencias de terceros funcionarios públicos.

Sin embargo, no es necesario dirigirse a la ley adjetiva laboral para darse cuenta de que la ley sustantiva no se ajusta a lo que debería respecto a la relación entre el Inspector de Trabajo y las partes, pues al comparar en procedimiento de reenganche contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo (1936) con el contenido actualmente en la LOTTT observamos que respecto a la aplicación del principio de inmediación ha involucionado, pues anteriormente si se aplicaba dicho precepto. En la derogada ley laboral según lo estipulado en su artículo 454, cuando un trabajador era despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades legales, este tenía derecho a solicitar el reenganche ante la Inspectoría de Trabajo, y el Inspector de Trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificaría al patrono, el cual debía comparecer al segundo día hábil.

Ya en este punto se observa una diferencia abismal, pues en la actualidad el reenganche es concedido inmediatamente sin dialogar previamente con el patrono, pero más importante aún es que existía un contacto entre este último y el Inspector en la primera fase del procedimiento, en la cual se discutía la existencia de relación laboral del denunciante y el suceso de desmejora o despido que se alegaba, y era el Inspector de Trabajo como director del proceso quien verificaba la procedencia del reenganche y ordenaba el mismo, aperturando la articulación probatoria que constaba igualmente de ocho (08) días. Como observamos, no hay ninguna facultad delegada o intervención de algún funcionario público en esta fase primordial, más, respecto de la impugnación de las pruebas documentales promovidas y su respuesta sigue existiendo un vacío.

Por su parte, como ya se ha expuesto repetidamente, el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos que se rige actualmente en la LOTTT plasmado en su artículo 425 dista mucho del aplicado anteriormente, pues aun cuando sigue

siendo el Inspector quien ordena el reenganche, no hay reunión previa con ninguna de las partes y no es él quien apertura la articulación probatoria, sino un funcionario público que se traslada a la entidad de trabajo para notificar del procedimiento en el que se encuentran inmersos, y solo si se cumple alguno de los requisitos expuestos en la sentencia No. 658 de fecha 18 de octubre de 2018 precitada se apertura dicha articulación probatoria.

Se entrevisté entonces que se va perdiendo, por no decir que se perdió totalmente, la aplicación del principio de inmediación, pues no hay un contacto entre el Inspector de Trabajo y las partes en la fase inicial, y se delega algo tan importante como la apertura de la articulación probatoria a un funcionario público que debería ser competente, pero el cual no obligatoriamente debe ser abogado, de forma que no cuenta precisamente con los conocimientos necesarios y mucho menos con la experiencia del Inspector de Trabajo; y aun cuando quizá este cambio sea para aligerar la carga del director del proceso, pueden verse vulnerados los derechos de las partes mediante este cambio en la legislación y no denota progresividad en la legislación.

Asimismo, siendo que dentro de los 5 días del lapso de evacuación las pruebas pueden ser impugnadas, es conocida estrategia del abogado en ejercicio, indiferentemente de que sea considerada correcta o no, que se impugnen las pruebas, en especial las documentales, en el quinto día en horas de la tarde, de forma que es automático saber que no habrá una respuesta del Inspector de Trabajo, todo porque no se cuenta con un lapso estipulado para dichas decisiones, o quizá porque el lapso de impugnación al no estar delimitado da cabida a este tipo de estrategias, las cuales dejan indefensa a la contraparte porque puede no enterarse de dicha impugnación y por supuesto no podría entonces insistir en la veracidad de su prueba documental promovida, casi siempre porque el expediente de su causa está siendo “trabajado”.

Además, este vacío procesal es observado también al comparar la fase probatoria del procedimiento civil con la del procedimiento laboral, pues ya que la LOTT

dispone que se aplique el Código de Procedimiento Civil en caso de ser necesario, aun con preferencia de la LOPTRA, lo adecuado sería entonces, como mínimo sustentar esta aplicación, que el procedimiento se llevara a cabo con las mismas fases, pero con los lapsos considerados más breves para la materia en cumplimiento con el principio de celeridad, cosa que en realidad no sucede.

Según lo dispuesto por el CPC, vencidos los 15 días para promoción de sus pruebas, dispondrán de 3 días para convenir u oponerse a la admisión de pruebas de su contraparte, y dentro de los 3 días siguientes el Juez providenciará las pruebas que considere pertinentes, pronunciándose entonces de dichos convenios u oposiciones, incurriendo en multa si este no se pronunciara. Lo pertinente en materia laboral sería delimitar los lapsos, pues al hacerlo, hay una mayor seguridad jurídica y más aún cuando se indica que el Juez debe obligatoriamente pronunciarse, caso que no es el del Inspector de Trabajo; por supuesto no tan ampliamente como en el código civil, sino quizá como se hacía anteriormente en la práctica, 1 día para introducir y 1 día para admitir, permitiendo así el control de la prueba.

La poca participación entonces del Inspector de Trabajo en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos configura, después de todo lo explanado, una violación al principio de inmediación, donde mediatamente tiene culpa el legislador por omitirlo de actos del proceso en donde participaba con anterioridad, y por no concatenar la legislación sustantiva laboral con las disposiciones contenidas en la LOPTRA. De igual forma, el Inspector de Trabajo propiamente está muy poco involucrado en el procedimiento, sobre todo en la fase probatoria la cual es fundamental para formar sus convicciones sobre el caso en cuestión y decidir sabiamente, conforme a lo que él ha percibido en el proceso.

Es entonces cuando este papel lector que se indicaba previamente se ratifica, pues es conocido que ni siquiera redactan las providencias administrativas en la actualidad, sino que plasman su firma sobre decisiones que sí, son orientadas por los Inspectores

de Trabajo pero no tomadas enteramente por ellos mismos y lo que obtuvieron del procedimiento, sino que es realizada por un relator, con el compendio de información recolectada por el mismo y los demás funcionarios partícipes del procedimiento, constando todo en el expediente, lo que resulta irrisorio del cumplimiento del principio de inmediación y es notable para los profesionales del derecho y los sujetos que representan, tal como lo arrojan los resultados expuestos.

#### **4.2 Recomendaciones**

1. Instar al órgano legislativo a realizar una reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras a los fines de incorporar el principio de inmediación en los procedimientos llevados ante las Inspectorías del Trabajo del país, especialmente en el procedimiento para el reenganche y restitución de derechos.
2. Crear un sistema informático sistematizado en el cual se registre el avance y las actuaciones del procedimiento de reenganche y restitución de derechos, de tal manera que las partes o sus abogados puedan permanecer al corriente del procedimiento en que se encuentra inmerso; esto con la finalidad de que el acceso restringido al expediente en físico no se transforme en la restricción de la información para el interesado, empleándose éste sistema tal cual como el utilizado en la sede judicial laboral.
3. Exhortar al legislador a reformar la articulación probatoria del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos reduciendo el lapso de impugnación de las pruebas documentales de forma que durante los últimos días del lapso de evacuación el Inspector de Trabajo pueda pronunciarse respecto a las impugnaciones realizadas, y ambas partes conozca de las pruebas que efectivamente serán valoradas.

4. Exhortar al legislador a reformar la articulación probatoria del procedimiento para el reenganche y restitución de derechos indicando taxativamente un lapso para la impugnación de las pruebas documentales promovidas, un lapso para la ratificación de las pruebas impugnadas por parte del promovente y un lapso para que el Inspector del Trabajo se pronuncie sobre dichas impugnaciones y ratificaciones.
  
5. Impulsar al órgano legislador a la reforma de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de forma tal que se integren los procedimientos llevados ante la sede administrativa laboral y se llenen los vacíos procesales en los mismos, no siendo necesario recurrir al Código de Procedimiento Civil de manera supletoria.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Ander, E (2006) citado por Arias (2006, p.81) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (6ª.ed.). Venezuela Editorial Episteme. Consultado de 20 de Agosto de 2019.

Bello, H. (2002). Las Pruebas. Editorial Estrados, Caracas Venezuela, Consultado el 12 de Agosto de 2019.

Bermúdez, M. (2016, p. 135). Derecho Del Trabajo. Editorial Oxford. Consultado: 12 De Agosto De 2019

Castro, M. (2003) citado por Arias (2006, p.83). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (6ª.ed.). Venezuela Editorial Episteme. Consultado de 20 de Agosto de 2019.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta Oficial de la República, N° 5.453. [Extraordinaria], Marzo 24, 2000. Consultado el 09 de Julio de 2019.

Diccionario Larousse. (2014). Editorial Larousse. Consultado el 12 De Agosto De 2019.

Fidias G. Arias (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (6ª.ed.). Venezuela Editorial Episteme. Consultado de 19 de Agosto de 2019.

Hernández (2010) citado por Arias (2006, p.27). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (6ª.ed.). Venezuela Editorial Episteme. Consultado de 20 de Agosto de 2019.

Hurtado. J (2000). *Metodología de la investigación holística. Estadística y muestreo*. Editorial Ecoediciones. Consultado de 20 de Agosto de 2019.

Ley Orgánica del Trabajo. (1936). Caracas, Venezuela. Editorial Paredes.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). Caracas, Venezuela. Editorial Legis. (2da Edición) Consultado el: 23 de Julio de 2019.

Ley Orgánica Procesal Del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de Agosto de 2002. Distribuidora MLCA.

Selltiz, Wrightsman y Cook. (1980) citado por Arias (2006, p.23). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (6<sup>a</sup>.ed.). Venezuela Editorial Episteme. Consultado de 20 de Agosto de 2019.

## INFOGRAFÍA

Álvarez, Y. (2006). *Tutela Judicial Efectiva*. [Pdf en línea]. Universidad del Zulia, Venezuela. Consultado el 07 de Julio de 2016 en: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/101/TDE-2011-0930T15:01:28Z1759Publico/kl](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/101/TDE-2011-0930T15:01:28Z1759Publico/kl Alvarezhernandez_yaletza_carolina.pdf)

[Alvarez\\_hernandez\\_yaletza\\_carolina.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/101/TDE-2011-0930T15:01:28Z1759Publico/kl Alvarezhernandez_yaletza_carolina.pdf)

Andréu, A. (2001). Las técnicas de Análisis de Contenido. [Blog en línea]. Consultado de 20 de Agosto de 2019 en: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.- analisis-de-contenido.-34-pags-pdf.pdf>

Berizone citado por Pereira S. (2018). Principio De Inmediación En El Proceso Por Audiencias: Mecanismos Legales Para Garantizar Su Efectividad. [PDF en línea] Consultado el 10 de Julio de 2019 en: [www.enj.org](http://www.enj.org).

Castillo, L. (2004). Análisis Documental. [Pdf en línea]. Consultado de 20 de Agosto de 2019 en: <https://www.uv.es/macast/T5.pdf>

Cejas & Magda. (2015). Vicios En Los Que Puede Incurrir El Sentenciador Al Dictar Su Decisión Infringiendo El Principio De Inmediación En El Ámbito De La Casación Social Laboral. [PDF en línea] Consultado el 02 de Agosto de 2019 en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc38/art05.pdf>

Chamorro, J. (2015) citado por Machicado, J. (2016). *Principio de Inmediación Procesal*. [Blog en línea]. Consultado de 10 de Julio de 2019 en: <https://jorgemachicado.blogspot.com/2016/08/pdip.html>

Fernández, L. (2017). “Principio De Inmediación En La Justicia Civil. Citando A Los Sigüientes Autores: Eisner, Isidoro (1963), Pereira Campos, Devis Echandía, Podetti & Lascano, (1949). [PDF en línea] Consultado el 10 de agosto de

2019 en: <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/4d8b6db75c2ac442afc8e44bee12cca5b31caf43.pdf>

Genaro Víctor (2016). "Posición Jurada Del Patrono En El Procedimiento De Reenganche Y Restitución De Derechos. [Página Web en línea]. Consultado el 10 de Agosto de 2019 en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3194/aperez.pdf?sequence=1>

Maule, A. (2013). Procesamiento De Recolección Datos. [Página web en línea] Consultado el 10 de Julio de 2019 en: <https://es.slideshare.net/maule/validez-y-confiabilidad-de-instrumentos-en-la-investigacin-cuantitativa>

Mendoza, A. (2014). La Incidencia Del Procedimiento De Reenganche Frente Al Debido Proceso En El Contexto Jurídico Venezolano. [Revista en línea] Consultado el 02 de Agosto de 2019 en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/view/2589>

Palomo, D. & Matamala, P. (2012). Prueba, Inmediación Y Potestades en el Proceso Laboral: Observaciones Críticas Y Apelación Al Equilibrio. [Revista en línea] Consultado el 10 de Julio de 2019 en: <https://Dx.Doi.Org/10.4067/S071897532012000200008>

Pereira S. (2018). Principio De Inmediación En El Proceso Por Audiencias: Mecanismos Legales Para Garantizar Su Efectividad. [PDF en línea] Consultado el 10 de Julio de 2019 en: [www.enj.org](http://www.enj.org)

Raffino, M. (2019). Definición De Trabajador O Trabajadora. [Página Web en línea] Consultado el 12 de Agosto de 2019 en: <https://Concepto.De/Trabajador/>

Sánchez, N. (2012). Proceso De Reenganche Establecido En El Artículo 425 De La

Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores Y Trabajadoras. [PDF en línea] Consultado el 10 de agosto de 2019 en:

[http://abogadoszulia.org.ve/lexnova/ojs/index.php/lexnova/user/setLocale/es\\_ES?source=%2Flexnova%2Fojs%2Findex.php%2Flexnova%2Farticle%2Fview%2F7](http://abogadoszulia.org.ve/lexnova/ojs/index.php/lexnova/user/setLocale/es_ES?source=%2Flexnova%2Fojs%2Findex.php%2Flexnova%2Farticle%2Fview%2F7)

Salazar, G. (2013), Trabajo De Grado Titulado “Importancia De Las Pruebas en el Proceso Laboral en Sede Administrativa de Acuerdo a La Normativa Legal Vigente”. Citando a: Rivera (2004), Rodríguez 1997, Nieto (2000), Devís Echandía (1994), Fabrega (1997), Parra Quijano Citado Por Bello Tabares (2004). [PDF en línea]. Consultado el 10 de Agosto de 2019 en: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2011/04/tesis27.pdf>

Silva, J. (2013). Guía De Derecho Probatorio. [Página Web en línea] Consultado el 10 de Agosto de 2019 en: <Http://Barinasum2013.Blogspot.Com/2013/06/Tema-9-Pruebas.Html>

Tribunal Supremo De Justicia. Sala Constitucional. Sentencia N°. 658 de Fecha 18 de octubre De 2018. Consultado el 24 de Julio de 2019 en: <http://www.tsj.gob.ve/>

Trujillo, C. (2016), Definición De Inmediación Procesal. [Página Web en línea] Consultado el 10 de Agosto de 2019 en: <Https://Blog.Handbook.Es/La-Inmediacion-Una-Necesidad-Del-Proceso/>

Vallejo, M. (2016), Definición De Patrono O Patrona. [Página Web en línea] Consultado el 10 de Agosto de 2019 en: <Https://Blog.Handbook.Es/El-Patrono-Derecho-Laboral/>

Vescovi, Q. (2010). Definición De Procedimiento. [Página Web en línea]. Consultado el 10 de Agosto de 2019 en: <Http://Jorgemachicado.Blogspot.Com/2010/03/Proceso.Html>