



República Bolivariana De Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias jurídicas Y políticas
Escuela De Derecho

Universidad José Antonio Páez

El Proceso De Conciliación En La Inspectoría Del Trabajo (Caso Despido Injustificado)

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Abogado

Autor:

Palencia Guardiola Marcos Tulio.
V- C.I. 13.961.660

Tutor:

Abg. Pedro A. Duarte LL.

San Diego, Mayo 2022



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
 ESCUELA DE DERECHO
 COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: **El Proceso De Conciliación En La Inspectoría Del Trabajo (Caso Despido Injustificado)**

Realizado por el Br: **Marcos Tulio Palencia Guardiola**

C.I. N° V – 13.961.660, cursante de la carrera de Derecho, hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el informe final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de:

APROBADO

NO APROBADO

El Jurado

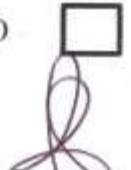

 Tutor Académico

Apellido/Nombre: *Pedro Duarte*

C.I: *13183949*


 Jurado

Apellido/Nombre *Melet, Ansel*
 C.I: *7.131.886*


 Jurado

Apellido/Nombre *Javier Gondaralli*

C.I: *10734014*



DEDICATORIA

De manera especial dedico esta tesis, a mi familia y amigos que sin duda alguna han sido la energía pura y vital para llegar aquí y poder presentar este proyecto final.

A mis profesores universitarios de manera especial por creer y por tener la paciencia conmigo y enseñar desde la vocación, por creer fielmente en Venezuela y por depositar la confianza en que seremos generación de relevo para mejorar al país.

AGRADECIMIENTO

Primero que todo quiero agradecer a Dios, porque sin el nada sería posible. A mi mamá, que constituye el pilar fundamental de mi vida, te debo todo y el reconocimiento de todos mis logros te pertenecen a ti y a mi difunto padre, gracias por creer en mí.

A mis hijos Marquitos y Sofía inspiración de mi vida y mi motivo y razón de lucha. A mi esposa Eucariz pilar de apoyo y compañera de luchas.

A mi hermana Mirla, su apoyo y su amor son motor de mi vida, su lucha como madre y padre me inspiran a ser un profesional del Derecho con ganas de innovar.

A la universidad José Antonio Páez, por ser el recinto donde pude formarme, tanto a nivel académico como personal, por ser el lugar que me permitió ver y valorar tan hermosa profesión, la cual pude empezar a amar a través del talento y pasión invaluable que plasman los profesores a quien me atrevo a decir que en su mayoría hoy son mis amigos.

A mi tutor, Pedro Duarte, por ser aquel profesor que marcó la profesión, quien sin ningún pretexto, duda o pestañeo se atrevió a decirme que si sería mi tutor en un momento difícil de esta etapa, lo admiro profe, eres grande, Dios te bendiga. Gracias por Amar la carrera y verdaderamente enseñar.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Acta de Aprobación	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Resumen	VI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
I- EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema.....	8
1.3 Objetivos de la Investigación.....	8
1.3.1 Objetivo General.....	8
1.3.2 Objetivos Específicos.....	8
1.4 Justificación y Alcances de la Estudio.....	9
1.5 Limitaciones del Estudio.....	10
CAPÍTULO II	
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	12
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.3 Bases Legales.....	25
2.4 Definición de Términos Básicos.....	29
CAPÍTULO III	
III MARCO METODOLOGICO	
3.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	32
3.2 Métodos y Técnicas de Investigación.....	33
3.3 Fases Metodológicas.....	35
3.4 Fuentes del Conocimiento Jurídico.....	36

CAPÍTULO IV

IV RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1	Resultados.....	37
4.2	Conclusiones.....	46
4.3	Recomendaciones.....	51

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	52
-----------------------------------	-----------



República Bolivariana De Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias jurídicas Y políticas
Escuela De Derecho

EL PROCESO DE CONCILIACIÓN EN LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO (CASO DESPIDO INJUSTIFICADO)

Autor. Marcos T. Palencia G.
C.I. V-13.961.660

Tutor: Abg. Pedro Duarte

Fecha: Mayo 2022

RESUMEN

Con la Constitución de 1999, de cierta manera se obliga a quienes conforman el sistema jurídico del Derecho, a priorizar las instituciones integradoras del ordenamiento jurídico a fin de dejarlas posicionadas o en sintonía con dicha constitución. Entre estas instituciones se encuentra la conciliación, que como alternativa de resolución de conflictos, adquirieron rango constitucional. En este sentido, el propósito del trabajo es analizar este medio de resolución de conflictos en vía administrativa a través de una negociación asistida donde cobra papel importante la figura del inspector del trabajo, así como el procurador laboral si fuere el caso como conciliador ante la figura de un despido injustificado, La investigación se ubica en el tipo documental, descriptivo, diseño bibliográfico, se utilizaron las técnicas de la observación documental, el resumen analítico y el análisis documental. Se evidencia en la LOT, la conciliación se usó mayormente ante el órgano administrativo del trabajo, es decir ante la Inspectoría del Trabajo, contando con una larga experiencia en solución de conflictos obrero patronales, quienes tratan de resolver de manera rápida y sencilla los conflictos que son sometidos a su consideración sobre todo los despidos injustificados, ya que en los juicios llevados por ante el Tribunal, antes de que entrara en vigencia La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) y que derogara los procedimientos contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, la conciliación como tal, pasó a ser un ritual más del proceso, al cual las partes no estaba obligadas a asistir.

Palabras claves: conciliación, despido injustificado, resolución, conflictos, inspectoría de trabajo.

Línea de Investigación: Derecho Social y Humano

Área de investigación: Interacción Comunitaria

Unidad de Investigación: Ciencias cognitivas y aplicadas

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad analizar el proceso de conciliación ante la inspección del trabajo en caso de despido injustificado, para lo cual se realizó la revisión de los distintos modos abordaje establecidos tanto en la literatura especializada como en la normativa de derecho procesal del trabajo vigente y su aplicabilidad para el logro de mayor rapidez en la administración de justicia en Venezuela y acabar con la concepción de un sistema de justicia lento, burocrático, colapsado, que podría impedir la implementación de un esquema judicial con el dialogo y la cooperación de los interesados y la prevalencia de excesivos formalismos y en general, el retardo o mora procesal.

Así mismo se debe afirmar que los medios alternos de resolución de conflictos, contribuyen a la paz social, al bien común y a establecer los canales necesarios para lograr una cultura de paz y una filosofía de ganar – ganar, en consecuencia la presente investigación pretende estudiar y demostrar cuan significativa es la eficacia de la conciliación con el fin de impulsar su efectiva aplicación. Por tal razón el eje central de la presente investigación es analizar el proceso de conciliación en la inspección del trabajo en los casos de despidos injustificados.

Tal previsión legal se encuentra en el artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999) que textualmente señala:

La potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos y ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley. Corresponde a los órganos del poder judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determine las leyes u ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias.

De igual manera en el artículo 258 eiusdem se establece que: “la ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos”, lo que conlleva a afirmar que el constituyente previó a través de estas normas constitucionales señaladas son de contenido programático y el reconocimiento de estos modos de composición como derecho concedido a todo sujeto y no como un equivalente o sustituto de los órganos jurisdiccionales.

La investigación se realizó bajo el diseño documental bibliográfico, con aporte de la investigación descriptiva jurídica, empleada en el análisis de las fuentes bibliográficas y normativas. Representadas en este caso por la teoría del conflicto. Los componentes normativos basados en la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras (2012); la ley orgánica procesal del trabajo (2002).

La justificación de la investigación viene dada por la relevancia que adquiere la resolución alternativa de conflicto en la inspectoría del trabajo en los casos de despidos injustificados, cumpliendo con lo establecido en la CRBV. La controversia se presenta en cuanto a los casos de desacatos del acto administrativo.

Para ello se organizó en capítulos: capítulo I, donde se plantea la problemática, su formulación, se redactan los objetivos, la justificación, alcance y limitaciones de la investigación. En el capítulo II, se expone el marco referencial, antecedentes, bases teóricas y legales que fundamentan la misma. Capítulo III, se establece el cómo desarrollar la investigación; por ubicarse en un estudio de tipo documental, descriptivo, se aplicaron técnicas de la observación documental, el resumen analítico y el análisis documental mediante la revisión bibliográfica de la información.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

En la actualidad la globalización, los cambios sociales y las tecnologías han venido generando un cambio cultural que revoluciona todos los órdenes de vida, alcanzando a las relaciones laborales en las entidades de trabajo. Aparecen problemas nuevos y persisten los tradicionales de tal manera que en medio de tal situación y sumado también el hecho de la entrada de la pandemia causada por el Covid – 19, se ha generado un incremento de despidos injustificados en las empresas, los cuales por supuesto son objeto de exigencias de soluciones inmediatas y justas, cobrando gran importancia los medios alternos de resolución de conflictos laborales ante la inspección de trabajo.

En ese sentido desde un punto de vista doctrinal, dicho régimen tiende a asegurar la preservación del empleo por parte de los trabajadores, resguardándolos de un despido arbitrario e injustificado, salvo procedimientos establecidos en ley. Sin embargo dicha figura en el escenario actual ha limitado la evolución de las relaciones laborales, así como el desarrollo productivo de las organizaciones.

Ante todo lo anteriormente expuesto se debe conceptualizar el despido injustificado, el cual es definido en <https://accesoalajusticia.org> como:

Terminación unilateral de la relación laboral por decisión del patrono sin que exista causa legal para ello, es decir, sin que el trabajador incurra en alguno de los motivos previstos en el artículo 79 de la ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras.

Teniendo en cuenta el concepto mencionado es importante destacar que los despidos injustificados como causal de conflicto laboral tendrían los siguientes elementos: sujetos, contraposición de intereses y enfrentamiento de pretensiones. Es así como el despido injustificado involucra de manera objetiva el mundo afectivo y cognoscitivo del trabajador, y gana terreno además en sus proyecciones y expectativas individuales y laborales. Por su parte, los despidos injustificados son sucesos imprevistos que afectan el rendimiento del trabajador, la organización y la sociedad, originando posibles pérdidas y paradas laborales. Un evento de este tipo es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados y que desde un punto de vista legal debe ser tratado ante la inspección del trabajo en su etapa inicial.

Es importante señalar que en toda organización existe la probabilidad de que ocurran despidos y que, según la forma como este se manipule los resultados pueden ser desde caos, hasta una organización más integrada y eficiente. La solución de la problemática es el resultado de negociaciones entre los representantes patronales de los trabajadores y los trabajadores por sí mismos y si no hay acuerdo interviene los órganos de conciliación adecuados como por ejemplo la inspección del trabajo. En los casos más enconados de conflictividad laboral los trabajadores pueden optar por declararse en huelga y los patrones por aplicar el llamado cierre patronal.

En el medio laboral venezolano, existen varios mecanismos formales e informales para resolver los conflictos, estos se pueden desarrollar como un proceso y también se pueden resolver por medio de otros trámites, dependiendo de carácter jurídico o no.

En este orden de ideas conviene destacar los aportes de Cuenca (2004) quien apunta respecto a la solución de conflictos jurídicos:

Que el estado ha creado órganos especializados mediante trámites precisos los cuales se dirimen en la controversias a través de una decisión dictada por un funcionario público de manera que el conflicto abordado desde el paradigma del litigio conducen a un resultado donde una parte gana y la otra pierde porque el juez está obligado a declarar con o sin lugar.

Por su parte Rincón (2001) expresa:

Que existen medios alternos y paralelos para la solución de conflictos que también constituyen formas de acceso a la justicia, a la participación ciudadana y descongestión de los tribunales. Estos medios alternos conllevan a aliviar la morosidad judicial y de acceder a la justicia, sin necesidad de redactar una demanda y tramitar un procedimiento, es decir que cuanto más expedita sea la posibilidad de acudir a otros medios de solución de conflictos jurídicos distintos al litigio en tribunales, podrá existir un mayor acceso a la justicia.

Los medios alternativos de resolución de conflictos se han convertido en un tema común en el mundo jurídico, ya que representan una visión novedosa y distinta en la tradicional atención de los litigios por medio del proceso judicial, y la resolución alternativa a causa de un despido injustificado ante la inspección del trabajo no es la excepción. Estos medios son una forma de resolver conflictos humanos, por lo que requiere la presencia del derecho que permita determinar que conflictos tienen características jurídicas que hagan exigibles la participación del derecho en su resolución.

Sin embargo, se debe tomar en cuenta lo que expone el doctor Pedro Duarte LL. (2018):

Una dificultad relevante tiene que ver con el hecho de que normalmente la mediación no está en capacidad de eliminar o al menos de reducir las consecuencias de la desigualdad que puede existir entre las partes; y a su vez garantizar la protección del débil jurídico exponiéndolo a todas las consecuencias negativas de su debilidad, y en particular a la necesidad de aceptar una solución que la parte fuerte le impone, sin la aplicación de los principio pro homini, que inclusive existen en las normas procesales que imponen los deberes, facultades y límites del juez, que es lo que nos permite afirmar la ausencia de neutralidad en las mismas, verbi gracia el principio pro operario en defensa de las trabajadoras y los trabajadores

Por otra parte, la mención de alternativos con que se conocen y difunden estos medios y procedimientos, tienen relación y guarda mayor coherencia con el objetivo y las características de no confrontacionales, de autogestión y de protagonismo ciudadano en el tratamiento de la conflictividad social, que definen principalmente su aplicación. La mención de alternativo no puede entenderse como la pretensión y la búsqueda de una cierta privatización de la justicia o como la sola y exclusiva intención de restarlos de la institucionalidad de la administración de justicia y del poder judicial en el ámbito del estado de derecho.

En el medio laboral venezolano es un hecho notorio la cantidad de despidos injustificados que se han originado en las organizaciones, que se han convertido en verdaderos problemas laborales, que afectan tanto al centro de trabajo como a la sociedad en general, arrastrando al propio trabajador por lo que se hace necesario revisar cuáles han sido los distintos modos de solución de conflictos previstos en las normativa venezolana que han permitido el logro de

acuerdos aceptables y positivos para las partes en conflicto y si ha existido el cumplimiento de dichas resoluciones alternativas aplicadas por la inspección del trabajo ante dicha situación de despidos injustificados.

Sin embargo, aun cuando existen estas series de normas, que protegen y garantizan los derechos de los trabajadores que con su esfuerzo ponen en movimiento el aparato económico del país, muchos se ven en la imperiosa necesidad de acudir a la inspección del trabajo, exigiendo la satisfacción de sus acreencias que son derechos constitucionales consagrados en la legislación venezolana, y al recurrir a esa parte administrativa, se pone a disposición un mediador, que gracias a la ley, ha sido creada como figura que interviene en el proceso en la fase de conciliación.

Destaca así la conciliación como alternativa ante el incesante incremento de los costos, y cada vez más incierto resultado del más desarrollado entre los medios alternos, como es el arbitraje. Ahora bien, la conciliación es un procedimiento no adversarial, pacífico y cooperativo de resolución de conflictos. Su propósito es lograr un acuerdo rápido y sin los costos en tiempo, dinero y esfuerzo que llevaría un proceso judicial. Es una instancia voluntaria a la que se puede acudir solo o con sus abogados.

La idea es impulsar un acercamiento entre las personas envueltas en un conflicto ayudarlas a clarificar e identificar los intereses, y a que desemboquen en un acuerdo satisfactorio, preferiblemente para ambas partes, sin necesidad de recurrir a un juicio largo oneroso que lo llevará a los mismos resultados pero en mayor tiempo. Partiendo de esta realidad la investigación tiene como objetivo Analizar el Proceso de Conciliación en la Inspección del Trabajo en los

Casos de Despidos Injustificados. En atención a la problemática expuesta surgen las siguientes interrogantes de investigación:

1.2 Formulación del problema.

¿Cuáles son los elementos que caracterizan a la conciliación laboral consagrada en la LOTTT como medio alternativo para resolución de conflictos?

¿Cómo es el procedimiento relacionado con la conciliación laboral que se lleva a cabo en la inspectoría del trabajo en los casos de despidos injustificados?

¿Hasta qué punto la conciliación laboral es un medio alternativo de solución de conflictos laborales?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Analizar el proceso de conciliación en la inspectoría del trabajo en los casos de despidos injustificados

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir los elementos que caracterizan la conciliación como medios alternativos para resolución de conflictos
- Explicar el procedimiento de resolución alternativa en la inspectoría del trabajo en los casos de despidos injustificado.
- Determinar las consecuencias jurídicas en caso de desacato del acto administrativo emanado de la inspectoría de trabajo.

1.4 Justificación y alcance del estudio

La presente investigación tiene como propósito establecer la relevancia que adquiere la utilización de los modos de composición de los conflictos para resolver ante la inspección del trabajo los problemas de los despidos injustificados, y resaltar que los mismos permiten agilizar la justicia laboral dando cumplimiento a preceptos constitucionales.

Desde el punto de vista metodológico, este tipo de investigación teórica-descriptiva permitirá el análisis de las distintas posiciones de la doctrina respecto a los modos de resolución alternativa ante la inspección del trabajo en los casos de despidos injustificados, analizar la evolución del tema en estudio a través de la revisión de los textos legales y jurisprudenciales de estos modos de composición de los conflictos en el proceso laboral venezolano.

El tema es de marcada trascendencia en virtud de la aplicación de una nueva institucionalidad alrededor del hecho social trabajo con asidero en el texto constitucional. Por otro lado la utilidad práctica de la presente investigación está dirigida a considerar a los jueces y abogados, en la búsqueda de un nuevo paradigma de la labor judicial, inquiriendo la transformación de estos en verdaderos conciliadores, para lograr una solución pronta y eficaz, dejando a un lado la contienda y sustituyendo ésta por el dialogo entre las partes intervinientes. Por lo que a lo largo de la investigación se propondrán tanto fórmulas de arreglo como bases para alcanzar una conciliación exitosa.

Dada la importancia de los medios alternos de resolución de conflictos, y en el entendido que los marcos regulatorios venezolanos reconocen a los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del privado el derecho a la solución de conflictos laborales, y específicamente así lo preceptúa la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en la parte final del

contenido del artículo 96, y además le otorga rango constitucional a los medios alternos para la solución de conflictos en su artículo 258 ejusdem, al establecer en su segunda parte: “la ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos...” y observadas como han sido las experiencias internacionales, donde las figuras de la mediación y la conciliación, han coadyuvado a la resolución de disputas de carácter laboral, fue de interés y de gran importancia desplegar la actividad de investigación en este sentido para conocer sus estructuras funcionales.

La importancia de la conciliación, se encuentra en que contribuye a la disminución de la morosidad judicial, y ha hecho efectivo los principios constitucionales como la celeridad, la brevedad y la oralidad, entre otros. El aporte de éste método es que tanto el empresario como el trabajador salen ganando, porque se reduce el tiempo para la solución del conflicto. Se pagan aquellas cantidades o aquellos conceptos reclamados en un justo equilibrio, que permite al trabajador cobrar sus acreencias de inmediato y al patrono descargarse de intereses, indexación, y de todos aquellos elementos que lesionan la economía del empresario.

Por su ubicación temática y su tenor doctrinario éste estudio es de superlativo valor para las líneas de investigación Relaciones de Trabajo y Diálogo Social erigiéndose como importante referencia para los investigadores y estudiantes interesados en una perspectiva doctrinaria y jurisprudencial elaborada sobre una plataforma crítica y reflexiva propia de las nuevas tendencias en cuanto a la participación activa del investigador en la construcción de los criterios de verdad de sus argumentaciones, aun en los diseños documentales.

1.5 Limitaciones del estudio

El presente estudio solo abarcará lo referente al análisis sobre el proceso de conciliación en la inspección del trabajo en los casos de despidos injustificados. Igualmente, describir los elementos que caracterizan la conciliación como medios alternativos para resolución de conflictos. De igual manera explicar el procedimiento de resolución alternativa en la inspección del trabajo en los casos de despido injustificado. Por otra parte determinar las consecuencias jurídicas en caso de desacato del acto administrativo emanado de la inspección de trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Tamayo y Tamayo (2007), establece que “el marco teórico ayuda a precisar y organizar los elementos obtenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejadas y convertidas en acción concreta” (145).

También, Sabino (2007), señala que el marco teórico, también llamado marco referencial, consiste en “situar a nuestro problema dentro de un conjunto de conocimientos, en lo posible sólidos y confiables, que permiten orientar nuestra búsqueda y ofrezcan una conceptualización adecuada de los términos que se utilizan” (p.70).

Esto se refiere a las ideas básicas que forman la base para los argumentos, mientras que la revisión de literatura refiere a los artículos, estudios y libros específicos que se usa dentro de la estructura predefinida. Tanto el argumento global (el marco teórico) como la literatura que lo apoya (la revisión de literatura) son necesarios desarrollar una tesis cohesiva y convincente. Ambos autores expresan de forma clara que el Marco Teórico, es el marco de referencia del problema, además integra teoría con la investigación y sus relaciones mutuas. Allí se estructura

un sistema conceptual integrado por hechos e hipótesis que deben ser compatibles con relación a la investigación.

2.1 Antecedentes de la investigación

Ramírez (2007) afirma que los antecedentes de la investigación consisten en: “dar al lector toda la información posible acerca de las investigaciones que se han realizado, tanto a nivel nacional como internacional, sobre el problema que se pretende investigar.” (p.53). El mismo autor establece que: “la exposición de este capítulo debe hacerse siguiendo cierto orden lógico. Es recomendable utilizar el orden cronológico de realización de las investigaciones, aunque no es el único criterio.” (p.54).

Robertis, D. (2015) realizó un Trabajo Especial de Grado en la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo, titulada “Influencia de la mediación como medio alternativo de solución de conflictos laborales y en especial en las mediaciones de los trabajadores, incoadas en el Circuito Judicial Laboral de Puerto Cabello, estado Carabobo”. El objetivo fue vincular la mediación como medio alternativo de solución de conflictos laborales especialmente en las mediaciones de los trabajadores, incoadas en el Circuito Judicial Laboral de Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Se realizó una investigación de Campo, con un nivel descriptivo complementado con un estudio Documental. Basándose en una muestra la cual parte desde la vía administrativa ante inspectoría de trabajo con el propósito de conciliación, hasta dos Juzgados de Sustanciación, Mediación y Ejecución, que funcionan en el Circuito Judicial objeto de estudio, se aplicó el cuestionario, cuyos resultados fueron expresados en cuadros y gráficos de torta.

De igual forma, cada gráfico constó de un análisis, explicando la ponderación obtenida. Siendo las conclusiones: 1.-La mediación es un proceso cuyo objetivo es la resolución de controversias, mediante el auxilio profesional de un tercero neutral que ayuda a quienes enfrentan un conflicto a buscar y crear soluciones de beneficio mutuo, lo cual se logra bajo la premisa de la tesis ganar-ganar. 2.-Con la mediación el Estado busca descongestionamiento del aparato de administración de justicia e impedir los rezagos que obstruyen el flujo eficiente en la impartición de la misma. 3.-Es cuestionable actualmente en Venezuela, llegar al litigio laboral, donde se imponga una relación pierde -gana, en lugar de una relación con el perfil ganar -ganar. Finalizando, se hicieron recomendaciones en cuanto a la consolidación de la utilización de medios alternos donde se involucren directamente a las partes en la solución de sus controversias como un elemento de la cultura Venezolana.

Asimismo, la creación de normas claras de mediación, donde impere el respeto a los derechos de los trabajadores. Es necesario, incluir los medios alternos para solución de conflictos al resto de las áreas que constituyen el ordenamiento jurídico del país, especialmente la etapa de mediación.

Dentro de ese orden de ideas, Hidalgo (2014), en su trabajo de grado intitulado: “La mediación como recurso alternativo contemporáneo de resolución de conflictos jurídicos: una nueva cultura al alcance de los justiciables”. Realizado ante la Universidad Central de Venezuela. El cual tuvo como propósito estudiar uno de los medios alternativos de resolución de controversias denominado Mediación. La metodología de la investigación fue denominada como estudio diagnóstico, centrada en dos fases. Una primera y la más extensa de ellas orientada al estudio doctrinal de la Mediación, y la segunda, que reseñó la información disponible sobre los supuestos procedimientos de mediación que se tramitan de manera formal en Venezuela.

Concluyendo que la mediación, contribuye al descongestionamiento de las tradicionales vías jurisdiccionales y aportar valiosas contribuciones en el desarrollo social. Asimismo, la mediación en Venezuela, no posee un marco legal regulatorio propio. Sin embargo, tiene una identidad propia, una forma autónoma para tratar los conflictos, lo cual exige una operación mental y una preparación personal y profesional especial para quien pretende ser mediador. Este trabajo tiene importancia y trascendencia para la presente investigación debido a que permite extraer los conocimientos básicos de la mediación. De igual forma, afirma que la mediación podría, mediante el empleo de sus técnicas y la enseñanza de ellas a sus participantes, producir cambios y resultados positivos a quienes la utilicen, y por consecuencia al sistema judicial y a la sociedad misma.

En el mismo orden, Peña (2017), con su investigación titulada: “La Estabilidad Laboral como garantía y protección de relación de trabajo en el sistema Jurídico Venezolano”, presentada ante la Universidad Católica Andrés Bello, área de postgrado de Derecho del Trabajo. Venezuela. Tiene como objetivo analizar la figura de la Estabilidad Laboral como garantía y protección de la relación de trabajo, se consideró todo el ordenamiento jurídico vigente: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, Decretos presidenciales.

De acuerdo a los objetivos planteados se ubica dentro de los parámetros de una investigación documental con nivel descriptivo, cuya finalidad es la de recoger a través de la consulta de fuentes bibliográficas y documentales a los que se les puede acudir como fuentes o referencia en cualquier momento o lugar. La figura de la Estabilidad Laboral está concebida para proteger de manera especial la relación laboral, otorgándole al trabajador el derecho a permanecer en el empleo mientras dure dicha relación y a que solo sea despedido si existe causa que lo justifique.

La autor concluye que en el sistema jurídico venezolano se encuentra la regulación de la estabilidad laboral, por lo que acoge los principios que en materia internacional han sido establecidos por las Recomendaciones y Convenios sobre relación de trabajo y terminación de la relación de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, referidas a los derechos sociales fundamentales.

Además, la investigación realizada permite afirmar que, en Venezuela, a pesar de existir la estabilidad laboral absoluta, debe seguir distinguiéndose esta de la estabilidad relativa, ya que efectivamente se trata de protecciones distintas. La investigación referida permitió profundizar en las implicaciones derivadas de la estabilidad laboral como parte integrante de toda relación de trabajo, indagar de como en el sistema jurídico vigente se protege a los trabajadores y trabajadoras.

En ese orden de ideas, se contó con la ponencia de los especialistas en material laboral Padilla y De León (2014), quienes la titularon “Métodos alternativos para la resolución de conflictos”, Realizada en la Universidad Central de Venezuela. Pretendiendo evaluar la adecuación del contexto institucional para la solución de conflictos en la sociedad venezolana. Para ello, examinaron a grandes rasgos el modelo existente de regulación de la conflictividad social, empleando la legislación laboral como caso particular de análisis. Concluyendo en su disertación que, a pesar de que los conflictos de trabajo revisten una naturaleza especial, dada el enfoque ideológico de las relaciones en este campo, es posible extender las conclusiones que aquí se presentaran a otros sectores y actividades sociales.

Sosteniendo además que el único tribunal en el que todavía creen los ciudadanos, es en el laboral debido a que poseen canales alternativos, de composición, como consecuencia de que

promueve y agiliza los procesos en beneficio, en la mayoría de los casos, del trabajador. Cabe resaltar que la anterior investigación puede servir de preámbulo a la actual, debido a que explora la eficiencia que ha tenido la inspectoría del trabajo como ente inicial administrativo para realizar la conciliación.

En efecto el mediador no representa ni asesora a ninguna de las partes, papel que seguirá cumpliendo el abogado de cada una de ellas. Si como resultado de la conciliación logran un acuerdo, ése será el mapa de sus relaciones futuras. Es un método alternativo no adversarial porque su cometido principal es que no haya vencedores ni vencidos, de que se acabe con el litigio pero sin litigar, es decir no se trata de que una parte triunfe y la otra sea derrotada, sino lograr que los respectivos intereses salgan a la luz permitiendo luego, a partir de su interrelación, la posibilidad de una solución satisfactoria

También se entiende por no adversarial, la ausencia de confrontación litigiosa, circunstancias por lo que se denomina medios alternativos de resolución de conflictos, en el sentido de alternativa a un proceso judicial o arbitral. De tal manera que la diferencia básica entre los procedimientos adversariales y los no adversariales consiste en que, en los primeros, la decisión es dictada por un tercero (juez o árbitro), a modo de decisión independiente de la voluntad de las partes, en tanto que en los segundos, son las mismas partes las que adoptan voluntariamente una resolución respecto del conflicto en el que están involucrados por la sola vía administrativa, es decir ante la inspectoría de trabajo.

Se justifica la intervención de un tercero ajeno al problema porque no se confunde con ninguna de las partes; es neutral, y actúa confidencialmente en el desempeño de su misión. Legalmente significa que ninguna de los participantes en las reuniones de conciliación pueda ser

citado para que declare procesal o extraprocesalmente sobre las actuaciones y opiniones emitidas, que las actas de las reuniones, los acuerdos estipulados que se redacten como consecuencia de la conciliación se limiten a recoger los términos del convenio o la ausencia de los mismos. La resolución de los conflictos mediante la mediación, la conciliación y el arbitraje no es un descubrimiento novedoso, se trata más bien de recuperar y adaptar técnicas muy antiguas de uso ancestral en todas las civilizaciones. Sin embargo, se han encontrado limitados estudios que sirvan de guía para el desarrollo de la presente investigación, pero los mismos servirán para llevar a cabo el estudio y análisis.

2.2 Bases teóricas.

De acuerdo con Arias (2012), “las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107).

Con la formación de grupos de cambio y acción social, para la integración, por la vía del cambio de estructuras, que propician los grupos de presión o interés mediante pactos con el resto de los artífices del cambio. Antes de la aparición de la Teoría del Conflicto, el conflicto era visto básicamente como una patología social, o, en todo caso, el síntoma de una patología social. La sociedad perfecta era vista como una sociedad sin conflictos y todas las utopías sociales sostenían la necesidad de constituir un modelo de sociedad sin conflictos, de pura cooperación.

2.2.1 La teoría del conflicto

La Teoría del Conflicto replantea la valoración negativa tradicional y considera al conflicto social como un mecanismo de innovación y cambio social. Por su parte González (1999), afirma que desde un plano teórico ha existido casi por unanimidad en los autores el reconocimiento del

carácter permanente y normal de la conflictividad laboral en la sociedad, y cita a Ferrari, De La Villa y Palomeque (1977), quienes sostienen que la conflictividad social se encuentra en la propia esencia de los mecanismos sociales. Los conflictos razonan aparecen cotidianamente y forman parte de la trama de la historia del mundo.

Romero Gálvez (2007), indica que la teoría moderna de los conflictos sostiene que éstos no son ni buenos ni malos en sí, sino que son sus efectos o consecuencias los que determinan que un conflicto sea bueno o sea malo. Por lo que existen conflictos Funcionales y Disfuncionales. En tal sentido, los Conflictos Funcionales: Son aquellos conflictos que se presentan y son de intensidad moderada, que mantienen y, sobre todo, mejoran el desempeño de las partes; pertenecen a este grupo, los conflictos que posibilitan un medio para ventilar problemas y liberar tensiones, fomentan un entorno de evaluación de uno mismo y de cambio.

Existen también, Conflictos Disfuncionales: Contrario a lo anterior, existen conflictos que tensionan las relaciones de las partes a tal nivel que pueden afectarlas severamente limitando o impidiendo una relación armoniosa en el futuro. Generan stress, descontento, desconfianza, frustración, temores, deseos de agresión, entre otros, todo lo cual afecta el equilibrio emocional y físico de las personas, reduciendo su capacidad creativa, y en general, su productividad y eficacia personal. Si este tipo de conflictos afecta a un grupo le genera efectos nocivos que pueden llegar, incluso a su autodestrucción.

El autor concluye que los conflictos disfuncionales o negativos, constituyen el campo de acción del conciliador. En coincidencia con Romero Gálvez, el abogado venezolano Carballo (2001), plantea que la teoría del conflicto sostiene la inmanencia de esta especie de interacciones en el ámbito de la sociedad, toda vez que la cohesión de la estructura social sólo es posible a

partir de formas de dominación de un grupo social sobre otro, de tal forma, que el conflicto surge por la disconformidad de los grupos dominados respecto al status quo imperante, y consecuencia de ello, deviene el elemento fundamental de transformación de la sociedad, y destaca los componentes de la tesis del conflictos, y así los enumera: 1) tesis de la historicidad: toda sociedad y cada uno de sus elementos están sometidos en todo tiempo al cambio, 2) tesis de la explosividad, toda sociedad es un sistema de elementos contradictorios entre sí, 3) tesis de la disfuncionalidad y productividad: cada elemento contribuye a su cambio y 4) tesis de la coacción: toda sociedad se mantiene gracias a la coacción que alguno de sus miembros ejerce sobre los otros.

De acuerdo al autor Carballo, bajo esta perspectiva, el conflicto no admite valoraciones negativas por cuanto se le aprecia inherente a las interacciones sociales, de allí que al ordenamiento jurídico no le corresponde proscribirlo, ni reprimirlo, sino brindarle las vías idóneas de expresión, y en esta esfera se encuentran los conflictos de naturaleza laboral, es decir, aquellas controversias concretas entre los representantes del capital y del trabajo.

De allí que el profesor e investigador venezolano Alegría (2005), distingue entre conflictos jurídicos o de derecho y conflictos de intereses o económicos, y para ello, cita al profesor Morgado Valenzuela (1995), quien define los conflictos de trabajo, como las discrepancias y controversias acerca de la aplicación o interpretación de un derecho laboral preestablecido en una norma legal o convencional, la costumbre, sentencia judicial o laudo arbitral, o acerca del establecimiento, revisión, modificación o extinción de una norma.

Partiendo de esa definición general, establece que los conflictos jurídicos o de derecho son los que surgen en ocasión de la aplicación o interpretación de normas legales o convencionales, la

costumbre, sentencias judiciales y laudos arbitrales y son conflictos de intereses o económicos los que surgen con ocasión del establecimiento de nuevas normas, revisión, modificación o extinción de éstas.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo, ha planteado reiteradamente que los conflictos revisten diversas modalidades. Los que se dan en el ámbito de los derechos se refieren al ejercicio de un derecho existente o a la interpretación del mismo, se encuentre éste incorporado ya sea en una ley, un convenio colectivo o en un contrato individual. Los conflictos de intereses suelen surgir cuando se ha fracasado en las negociaciones conducentes a la conclusión de un convenio colectivo. En otro nivel de análisis, un conflicto puede implicar a un trabajador individual o a un grupo de trabajadores, en ese caso se trata de conflictos colectivos. Los conflictos que suscita la relación laboral lo canalizan patronos o patronas y trabajadores y trabajadoras mediante un proceso de negociación, conciliación, mediación, y en este proceso se pueden utilizar los distintos medios alternos de resolución de conflictos, como los antes mencionados.

Dado el particular origen de las relaciones colectivas de trabajo, el ordenamiento jurídico venezolano (artículos 5, 469 y 475 de la LOTTT) atribuyen a los sujetos colectivos la facultad de dirimir directamente sin necesidad de someter sus pretensiones al arbitrio de los órganos jurisdiccionales en conflictos que surgieron con ocasión de su interdependencia y tuvieron como objeto la modificación de las condiciones imperantes en el ámbito de la unidad productiva.

2.2.2 Teoría del dialogo social

Esta teoría también es fundamento teórico de la presente investigación, en tal sentido, el profesor Oscar Ermida Uriarte (2000), ha señalado que en el marco de las relaciones laborales, el

diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto. En efecto, el sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales (las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí, de dos maneras: por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. Desde esta perspectiva, la noción de diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, entre otras.

Resalta el experto laboralista, que el diálogo social incluye a la negociación colectiva, a los mecanismos de información y consulta institucionalizados o no a los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo, a la participación orgánica o inorgánica, en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales, y a la concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco sean bi o tripartitos. El diálogo social incluye todas esas instancias de interacción entre los actores, independientemente de que se agoten en sí mismas o den lugar a un producto.

“El diálogo social es un nutriente fundamental de la democracia”, dijo el Director Regional de la OIT para las Américas y el Caribe, Jean Maninat (2007), quien planteó que es un medio para “hallar nuevos espacios de acuerdo entre actores que representan legítimamente intereses contrapuestos” y constituye un instrumento esencial para hacer realidad el Trabajo Decente.

Según lo define la Organización Internacional del Trabajo (2007)

El diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los

trabajadores y trabajadoras sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales. La definición y el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región de que se trate y no tienen todavía una formulación definitiva.

De acuerdo a la doctrina de la OIT, las condiciones que permiten el diálogo social son las siguientes:

- La existencia de organizaciones de trabajadores y trabajadoras, y de empleadores sólidos e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.
- La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas.
- El respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- Un apoyo institucional adecuado

El diálogo social, asimismo, desempeña un papel crucial en el logro del objetivo de la OIT de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad. El diálogo social es, como señala la OIT, un método de gobierno de las relaciones laborales. El diálogo social significa fundamentalmente concertación, negociación de decisiones y negación de la determinación unilateral de reglas por cualquiera de los sujetos sociales.

El profesor Lucena (2003), en su libro titulado: “Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo”, afirma que en la medida que se consolidan las relaciones de trabajo como espacio de reconocimiento entre los actores que representan a las partes que juegan papeles centrales en el desenvolvimiento económico social y político, se van planteando necesidades de interlocución e intercambio, en tal sentido, el diálogo social es un proceso, no es un acto, no es un momento, permite que se fomenten otros instrumentos del intercambio de las relaciones de trabajo, como son la participación, la consulta, la información, la negociación, los acuerdos, todos ellos

requieren como precondition la existencia de diálogo social, se trata de poner en práctica una fórmula de creación de reglas que obligan a los sujetos sociales a llevar a cabo un determinado comportamiento, y simultáneamente, se configura un proceso de creación de normas con validez política y jurídica en el ordenamiento nacional de que se trate.

Los postulados inherentes al Diálogo Social tienen relación directa con la presente investigación por cuanto la utilización de las figuras de la conciliación como medio alternativo de resolución de conflictos laborales, cumple una importante función de enseñar a los actores sociales, llamados éstos: empleadores y trabajadores y trabajadoras, a conocer las bondades de la convivencia y del diálogo social.

2.2.3 Principios que rige la conciliación

En la doctrina más especializada se conceptúa la mediación/conciliación como un método alternativo de resolución de conflictos, no adversarial, en el cual, un tercero, ajeno al problema, procura el acercamiento entre las partes facilitando su comunicación, para que, en forma cooperativa, arriben a un acuerdo que les satisfaga, tal es la opinión de González (2003), quien además señala:

Que ello implica una negociación facilitada donde ese tercero imparcial asiste a las partes en la búsqueda de un acuerdo, en conclusión es un medio legal de solución de conflictos a través del cual las partes resuelven sus disputas en forma pacífica con la intervención del tercero capacitado profesionalmente que facilita la comunicación entre ellas para que logren solucionarlo mediante un convenio escrito.

Por lo general, la figura de la conciliación se rige por los principios de voluntariedad, gratuidad, neutralidad, confidencialidad e imparcialidad. Diversos autores sostienen que no es un

procedimiento obligatorio porque aun cuando las partes hayan convenido en someter una controversia a la mediación/conciliación, no están obligadas a continuar el procedimiento.

González Escorche (2003), resalta puntualmente los principios que rigen el proceso de mediación y conciliación laboral:

- a) Principio de voluntariedad: Tanto la mediación como la conciliación son voluntarias por lo que no podrán ser impuestas a persona alguna.
- b) Principio de gratuidad: La mediación y la conciliación es un servicio totalmente gratuito, quedando prohibida por la ley que las regule toda clase de dádivas o gratificaciones.
- c) Principio de neutralidad: Los mediadores-conciliadores no deben hacer alianza con ninguno de los participantes del conflicto.
- d) Principio de confidencialidad: No debe divulgarse lo ocurrido dentro de los procesos de mediación o conciliación, excepto con el consentimiento de la totalidad de los participantes involucrados.
- e) Principio de imparcialidad: El mediador-conciliador asignado a un determinado asunto, no debe actuar a favor o en contra de alguno de los participantes en conflicto.

Dentro de la función del mediador debe prevalecer la ética para garantizar el éxito del procedimiento de mediación/conciliación. La misión del mediador/conciliador es propiciar, estimular, escuchar y dar guía a las partes para que ellas mismas encuentren, logren una solución satisfactoria del problema, es un profesional entrenado, conductor que asiste a las personas en conflicto.

Al respecto el Dr. Pedro Duarte LL. Sostiene (2018):

Por su parte el compañero Marcos Carrillo en un interesante y ordenado artículo sostiene que la norma constitucional 258, adolece de problemas conceptuales ya que se refiere a la conciliación y a la mediación como procedimientos diferentes, lo cual es una distinción

inútil, ya que ambos términos son sinónimos. No obstante, tenemos una Ley Sobre Procedimientos Especiales en Materia de Protección Familiar de Niños, Niñas y Adolescentes, cuyo objeto precisamente es regular los procedimientos especiales en materia de protección familiar de niños, niñas y adolescentes de carácter administrativo y judicial, como la conciliación, mediación y otros medios de iniciativa popular para resolver las controversias familiares, proteger los derechos humanos y garantías de los niños, niñas y adolescentes, así como para promover la paz, la armonía familiar, comunitaria y social; siendo el primer texto legal que se promulga en la República Bolivariana de Venezuela para la recta ordenación de la conciliación y la mediación, por lo que sus disposiciones deben tomarse en cuenta para establecer alguna uniformidad conceptual, ya que nuestro ordenamiento jurídico usa indistintamente el término conciliar y mediar.

2.3 Bases Legales

Los medios alternativos para la solución de conflictos, que más adelante se detallará. En tal sentido teniendo en cuenta que el objeto de estudio versa sobre modos de resolución de conflictos laborales, es necesario tomar en cuenta el contenido del artículo 87 ejusdem, que consagra el derecho que tiene toda persona al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. (...).

En el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en adelante CRBV, se consagra el trabajo como hecho social y el principio de la progresividad de los

derechos laborales, numeral 1, donde hace referencia que “...en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias”.

Artículo 96 CRBV: Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

El artículo 253 y siguientes de la CRBV, establecen el marco regulatorio del Poder Judicial y del Sistema de Justicia, y a partir de los cuales se encuentran previstos los medios alternos de solución de conflictos, en tal sentido, el artículo 253 ejusdem preceptúa:

La potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos y ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley. Corresponde a los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias. El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos o ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados o abogadas autorizadas para el ejercicio.

Artículo 254 de la CRBV. El Poder Judicial es independiente y el Tribunal Supremo de Justicia gozará de autonomía funcional, financiera y administrativa. A tal efecto, dentro del presupuesto general del Estado se le asignará al sistema de justicia una partida anual variable, no menor del dos por ciento del presupuesto ordinario nacional, para su efectivo funcionamiento, el cual no podrá ser reducido o modificado sin autorización previa de la Asamblea Nacional. El Poder Judicial no está facultado para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios.

Artículo 257 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 258 CRBV: La ley organizará la justicia de paz en las comunidades. Los jueces o juezas de paz serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta, conforme a la ley. La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012)

Dentro de este cuerpo normativo se destacan entre otras normas, el artículo 2 que establece que el Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

Conciliación para solución pacífica previa al conflicto.

LOTTT Artículo 473. Los funcionarios y las funcionarias del Trabajo procurarán la solución armónica de las diferencias que surjan entre patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras, aún antes que las mismas revistan carácter conflictivo por hecho público o por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar su admisión.

Las organizaciones sindicales llevarán a cabo los procedimientos previamente establecidos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre las partes, y deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002)

Este instrumento normativo tiene vinculación directa con el trabajo de investigación, se destacan dentro de su marco normativo su artículo 1, al señalar que la ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada. (...)

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

Perdomo (2006), señala que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo asume la conciliación como un proceso que tiene por finalidad la solución de los conflictos individuales y colectivos del trabajo, mediante el principio procedimental de la oralidad, en un marco flexible, voluntario, proclive a encontrar colectivamente la solución del problema y que las partes queden satisfechas, en este caso ante la inspectoría del trabajo.

2.4 Definición de términos básicos

Consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los términos básicos, expresiones o variables involucradas en la identificación y el problema formulado. A continuación, se exponen los términos utilizados en el presente estudio, referidos con su conceptualización, el cual tiene como propósito tener un material de apoyo para el mejor entendimiento de la investigación.

Actos administrativos: es toda manifestación o declaración emanada de la administración pública en el ejercicio de potestades administrativas, mediante el que impone su voluntad sobre los derechos, libertades o intereses de otros sujetos públicos o privados y que queda bajo el del comienzo.

Conciliación: es un medio alternativo a la jurisdicción para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven, por sí mismas y mediante el acuerdo, un conflicto jurídico con la intervención o colaboración de un tercero.

Conflictos: es una situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas

Derecho procesal laboral: es una rama del derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También se encarga de la relación entre la Administración Pública y su personal (todo aquel que no es funcionario público y por tanto se encuentra sujeto al derecho laboral). El objeto de estudio del proceso laboral son los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo.

Despidos injustificados: es la terminación unilateral de la relación laboral por decisión del patrono sin que exista causa legal para ello, es decir, sin que el trabajador incurra en alguno de los motivos previstos en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Dialogo social: Se entiende por el diálogo social en sentido estricto, las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común

Empleador o patrono: Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número

Estabilidad laboral: este concepto está ligado a la continuidad del trabajador en el empleo que desempeña y a la garantía de conservar el mismo sin que pueda ser despedido del mismo sin las garantías previstas en la ley

Inspectoría de trabajo: es el órgano de la administración pública que se encarga del trámite de procedimientos laborales, en vía administrativa

Mediación: es un método alternativo de resolver conflictos, que tiene como finalidad intrínseca llegar a la solución integral de un conflicto entre partes, evitando de este modo llegar a la instancia judicial

Resolución alternativa de conflictos: son una serie de procesos y técnicas que buscan resolver disputas como un medio para que las partes en desacuerdo lleguen a un acuerdo para evitar resolverlo por un litigio convencional, si bien no busca sustituir los procesos convencionales de justicia.

Trabajador: es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

De acuerdo con Palella y Martins (2010), la metodología se entiende como una guía procedimental, producto de la reflexión, que provee pautas lógicas generales pertinentes para desarrollar y coordinar operaciones destinadas a la consecución de objetivos intelectuales o materiales del modo más eficaz posible (p.79). En otras palabras, en este capítulo se establecen los aspectos operacionales que definen el tipo de investigación, las estrategias y los pasos a seguir de acuerdo a la problemática planteada y tiene como objetivo darle un rigor científico a la misma.

3.1 Tipo de investigación

La investigación dirigida a Analizar el Proceso de Conciliación en la Inspectoría del Trabajo, asumirá un carácter documental (en cuanto a la naturaleza de la investigación se refiere). De acuerdo con Flames, A. (2013)

La investigación documental es la presentación de un escrito formal que sigue una metodología reconocida. Consiste primordialmente en la presentación selectiva de un escrito sobre un tema determinado. Además, puede presentar la posible conexión de ideas entre varios autores y las ideas del investigador (p. 58)

Ahora bien, El tipo de investigación, de acuerdo con Arias, F. (2012) “se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios” (p.67). Al respecto, el estudio se enmarca en una investigación descriptiva, donde se pretende Analizar el Proceso de Conciliación en la Inspectoría del Trabajo. En tal sentido, el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales, UPEL (2010), define la investigación descriptiva como:

El análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques conocidos o en desarrollo (p.6)

3.2 Métodos y técnicas de investigación

En función de los objetivos definidos en el presente estudio descriptivo, se hace necesario emplear diversas técnicas e instrumentos de recolección informacional. Balestrini, M. (2006), especifica el uso de técnicas para el análisis de la información que se requiere a los fines de la consecución de los objetivos planteados, destacándose la observación documental, la presentación resumida, el resumen analítico y análisis crítico de las fuentes documentales y electrónicas.

De acuerdo al modelo del proceso de investigación, se aprecia que una vez obtenido los elementos teóricos definidos y el diseño de la investigación, es preciso definir las técnicas de recolección necesarias para construir los instrumentos que permiten obtener los datos de la realidad, para ello se considera lo citado en diferentes autores presentados a continuación:

Sobre esto, se debe diseñar o elegir las técnicas, los instrumentos y el procedimiento para su aplicación y lo más apropiados para así lograr los objetivos de investigación, para contrastar las hipótesis o para recoger datos y analizarlos. Así, Hernández, R. Fernández, T. y Baptista, L. (2010), refieren que (...) “Las técnicas son procedimientos definidos que producen resultados y los instrumentos como dispositivos de diferentes cualidades que se ponen en contacto con las unidades de estudio para obtener datos”. (p. 77)

En relación con lo citado, las técnicas proporcionan a la investigación los datos, información o resultados determinados por medio de procedimientos o herramientas aplicadas para dicho

objetivo, también es un conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener el resultado deseado. Respecto a esto, Hernández, R. Fernández, T. y Baptista, L. (2010), señalan que:

La ventaja principal que posee el análisis de contenido es que tiene una base empírica clara y accesible, lo cual hace que los textos sean analizados con menos subjetividad. Sin embargo, presenta un gran inconveniente relacionada con su costo, ya que solo puede hacer un análisis de contenido un personal altamente calificado y especializado a diferencia de lo que ocurre con las encuestas. (p. 2).

Como resultado esto, quien escribe refiere que, el análisis de contenido es una técnica de procesamiento de cualquier tipo de información acumulada en categorías codificadas de variables que permiten el análisis del problema motivo de la investigación.

Según, Balestrini, M. (ob.cit), “el análisis documental, consiste en describir un documento en sus partes esenciales para su posterior identificación y recuperación”. (p. 112). Resulta oportuno decir, que el análisis documental facilita a la investigación la identificación y descripción de forma objetiva y sistemática, proporcionando un análisis y conclusiones del tema en estudio. Para efectos de la presente investigación se procedió a realizar la búsqueda de la bibliografía utilizada para el desarrollo del tema; seleccionando, organizado y analizando los documentos y contenidos relacionados con la problemática en estudio.

Para la presente investigación se escogió como método el lógico, el cual utiliza el pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis. Con respecto a las técnicas utilizadas para la recolección de la información, fueron la observación documental, la técnica de selección y evaluación del material disponible, al respecto, Finol y Nava (1992, p. 70) refieren, que se requiere de un: “Conocimiento previo, tanto del problema que se investiga como de los lugares donde posiblemente se encuentra el material ciertamente valioso”. De allí que, la

selección y evaluación exija una lectura exploratoria e interpretativa de la documentación existente a fin de ubicar la información necesaria para la comprobación de las hipótesis planteadas.

3.3 Fases metodológicas o de la investigación

A continuación, se describen los procedimientos y actividades que se ejecutaron para llevar a cabo el estudio

Fase I. Revisión documental

Describir los elementos que caracterizan a la Conciliación Laboral consagrada en la LOTTT como medio alternativo para la resolución de conflictos de intereses. Se llevó a cabo una revisión documental de las investigaciones. Se realizó la revisión bibliográfica de distintas fuentes, organizándose el material en archivos electrónicos, (carpetas con sus respectivas referencias bibliográficas). Se desarrolló el marco teórico de la investigación, analizándose los antecedentes relacionados con la problemática. Se obtuvo la información documental necesaria para el desarrollo del estudio, permitiendo al investigador detectar, obtener y consultar la bibliografía relacionada.

Fase II. Análisis de la Información

Explicar el procedimiento relacionado con la Conciliación Laboral que se lleva a cabo en la Inspectoría del Trabajo en los casos de despidos injustificados. El análisis e interpretación de la información se realizó tomando en cuenta la pregunta fundamental de esta investigación, aspecto central para la resolución de los objetivos planteados. La técnica de análisis permite examinar documentos, destacando de forma relevante los elementos más resaltantes del mismo. Al efecto, Arias (1999, p.77), sostiene: "...análisis documental, consiste en describir en forma exhaustiva los elementos de un documento". Por tanto, la información colectada se sometió a un análisis

interno y externo, para precisar la autenticidad y el segundo se refiere al estudio de contenido. La información resultante del análisis realizado fue interpretada con base en los conocimientos que fundamenta la investigación, para finalizar con el resumen.

Fase III. Elaboración de las Conclusiones

Partiendo del análisis realizado se elaboran las conclusiones pertinentes, en ellas se establecen las apreciaciones concluyentes una vez realizado el proceso de análisis e interpretación de la información.

3.4 Fuentes del conocimiento jurídico

En la presente investigación, las fuentes de conocimiento implementadas fueron, la ley, la jurisprudencia y la realidad Socio-Jurídica y Política.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Resultados

Sobre la base del análisis efectuado, se presentan los resultados y dar respuesta al objetivo general de Analizar el proceso de conciliación en la inspección del trabajo en los casos de despidos injustificados.

Con relación al primer objetivo: Describir los elementos que caracterizan la conciliación como medios alternativos para resolución de conflictos.

La conciliación es uno de los medios de solución de conflictos en forma pacífica, que junto con la mediación y el arbitraje se encuentran establecidos en la constitución. El término conciliar deriva del termino latino conciliare, que según el Diccionario de la Real Academia Española significa ajustar los ánimos de quienes están opuestos entre sí. Algunos ordenamientos jurídicos plantean la conciliación como un mecanismo previo a la vía judicial, logrando poner fin al conflicto a través de un acuerdo entre las partes quienes logran su propia solución sobre la base de la creatividad, promoviendo la comunicación y el entendimiento mutuo, minimizando en esta forma la participación del sistema judicial, ya que el conflicto no se soluciona por medio de una sentencia dictada por el juez, que es el medio típico de solución de los conflictos jurídicos.

La conciliación como forma alterna de solucionar conflicto presenta los siguientes elementos o características:

La Voluntariedad: Es una de las características primordiales. Significa que si bien las partes no tienen la obligación de conciliar si no lo desean, no existen normas que en forma coactivas

obliguen a someterse a este procedimiento. Esta característica reviste gran importancia, ya que no se pueden producir resultados deseados en un proceso, cuando las partes no participan en él de mutuo acuerdo.

La Comunicación: El punto de inicio en la búsqueda de solución al conflicto, es la participación activa de los involucrados, por lo que resulta crucial lograr una buena comunicación entre los afectados, a fin de establecer el grado de importancia del problema, el significado que le da cada una de las partes, el tipo de emociones que ha generado, las actitudes e impresiones que cada parte tiene del otro ya que las disputas, generalmente, no emergen entre desconocidos, sino entre personas conocidas, de allí lo importante del modo de expresar las diferencias. La comunicación lleva a través de la conversación, al intercambio de información logrando campos donde se hace énfasis en las diferencias para obtener resultados favorables. La conversación puede tornarse en ciertos casos difícil, cosas sobre lo cual cuesta expresarse, que se evitan por temor o desagrado. Las conversaciones difíciles comparten una estructura común, la cual se debe comprender para su manejo.

En la conversación difícil se necesita comprender no solo lo que se dice, sino lo que no se dice y a través de ella, generar opciones que al ser evaluadas por las partes en conflicto en forma objetiva, puedan llegar a un acuerdo conciliatorio favorable a todos.

La Flexibilidad: La conciliación es un proceso de naturaleza flexible, que se adapta a los requerimientos de las partes, es libre en cuanto a los argumentos y pruebas que se presentan en el curso del mismo. No se realiza a través de mecanismos intuitivos, pero se evitan las formalidades, solemnidades y etapas preclusivas, para sea efectiva es necesario utilizar ciertas técnicas para lograrla.

Estas técnicas las aplicara el conciliador en las distintas fases del proceso conciliatorio, es decir, antes de la audiencia, durante las audiencias y en la suscripción del acuerdo.

Antes de la audiencia:

Asistencia personal de las partes al proceso conciliatorio. Por ser las partes los protagonistas del proceso, deben disponer del tiempo necesario para lograr el acuerdo, para lo cual, es necesario que suscriban un acuerdo de confidencialidad

Exigencia a las partes de un resumen acerca de la visión que tienen del conflicto. Con este actuación el conciliador logra que las partes describan lo que subyace bajo sus intenciones pudiendo así el conciliador lograr información valiosa que le permitan proponer posibles soluciones.

Selección del lugar adecuado para llevar a cabo el proceso conciliatorio: Este lugar debe ser neutral y de ser posible debe contar con dos salas de reuniones, pues durante el proceso conciliatorio, es posible que la persona que la dirige se pueda reunir con libertad y en privado con cada una de las partes en conflicto, cuando sospeche que alguno de ellos guarda información importante, que de ser conocida genere opciones que pongan fin al conflicto.

En la audiencia:

Recibimiento de las partes al proceso conciliatorio. Este recibimiento debe realizarlo la persona que designe el conciliador y no hacerlo este personalmente. Identificación de las partes y su presentación por parte del conciliador. Al iniciar la fase de audiencia, el conciliador debe identificar a las partes y presentarlas. En el discurso de apertura que haga, debe reflejar su experiencia en el campo de la resolución de conflictos, e informarles sobre lo que significa esta herramienta, como se llevara a cabo la audiencia, sugerir reglas para el mejor desempeño del

proceso, que aceptadas por ellos, pasan a ser ley entre las partes en conflicto por ser éste un proceso voluntario.

La presencia de los abogados de las partes en el proceso conciliatorio. El conciliador no puede negar la presencia de los abogados de las partes afectadas en el proceso conciliatorio, pero si informares cual es el fin del procedimiento y hacerles hincapié de que no será él, la persona que resolverá la controversia, sino que serán las propias partes, las que decidirán a través de un acuerdo negociado, haciéndole ver a los asesores lo inútil del discurso jurídico.

Impedir la actuación de los abogados, retrasaría el posible acuerdo, debiendo ser cauteloso en su manejo, pues la función principal del conciliador es ayudar a resolver el problema, no ser el problema o convertirse en un obstáculo.

Al momento de que las partes logren conciliar sus intereses, el conciliador debe invitar a las partes a redactar el acuerdo o preacuerdo, sin postergar el momento. Si se ha avanzado bastante en una conciliación y se observa cansancio entre las partes, el conciliador puede sugerir suspender la audiencia, a fin de evitar una posible ruptura.

Si al momento de suscribir el acuerdo, surgen nuevos desacuerdos, el conciliador debe llamar a las partes a repasar los puntos en el cual han logrado acuerdos, para recordarles lo que han avanzado en la solución del conflicto. En estos casos es importante que el conciliador fomente ideas creativas para que las partes superen el punto sobrevenido y de no lograrlo pasar a otro y dejar aquel para el final, retomándolo para dar una solución que a lo mejor se vislumbra como consecuencia de los acuerdos logrados.

Intervención De Un Tercero: La conciliación tiene una estructura tríadica, ya que cuando se inicia el proceso el objeto de la misma es lograr la solución del conflicto con la intervención del tercero, teniendo como objetivo principal facilitar la comunicación y que esta se mantenga entre

las partes involucradas en el conflicto sirviendo como puente en la búsqueda de la solución consensual, dejando el control del resultado a las partes, de allí la diferencia que existe con la sentencia dictada por el juez, quien es que dictamina cuál de las partes que acudió a la vía judicial, es titular del derecho discutido y quien actuó erróneamente.

Resultado de la Conciliación. Acuerdo satisfactorio: El conciliador deja en manos de las partes, el resultado para finalizar el conflicto, con esto se busca que las partes lo vean como un tercero neutral, evitando imprecisiones que impliquen la relación de dos contra uno que se percibe en los procesos adjudicativos.

Las Partes y la Decisión de la Controversia: Las partes son el elemento central de todo procedimiento de conciliación, motorizan el proceso con la ayuda del conciliador, definiendo el objeto de la controversia y dar posibles soluciones. El conciliador por su parte debe facilitar el intercambio de información, ajustando expectativas y preferencias.

Respecto al segundo objetivo: Explicar el procedimiento de resolución alternativa en la inspección del trabajo en los casos de despidos injustificados.

Garay (2013) afirma que el procedimiento de reenganche se aplica cuando se produce un despido injustificado, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 425 de la LOTTT siendo, ordenado por el Inspector, así como el pago de los salarios caídos. Por su parte, Villasmil (2005) afirma que el reenganche corresponde a aquel procedimiento aplicado por la inspección del trabajo para reincorporar al trabajador en su puesto de trabajo, a fin de restituirle los derechos que hayan sido vulnerados ante un despido por parte del patrono que sea calificado como injustificado.

Opina Oberto (2009) que el procedimiento de reenganche no solo incluye restituir la situación

laboral, sino también el pago de los salarios caídos en el período en el cual el trabajador fue desincorporado o despedido de una entidad de trabajo, argumentando causas calificadas como no justificadas o no contenidas en las leyes laborales establecidas.

También, Pino (2010) expresa que el reenganche implicaría que el patrono, reincorpore al trabajador para que continúe ejerciendo sus obligaciones habituales y le pague los salarios dejados de percibir durante la tramitación del procedimiento administrativo. Este procedimiento de ejecución forzosa del acto administrativo es emanado de la inspectoría del trabajo.

En consecuencia al respecto se señala y se explica el procedimiento

PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE ARTÍCULO 425 DE LOTTT
Sala constitucional N°658 / 18/10/2018

“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 o 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 deberá 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 dejara 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 considerado 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 informara 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 de pruebas 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 le 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.”

Tercer objetivo: Determinar las consecuencias jurídicas en caso de desacato del acto administrativo emanado de la inspectoría de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela establece los delitos de desacato a la orden judicial de reenganche de un trabajador. En ese sentido establece que el patrono que se negare a cumplir con la orden judicial de reenganche, incurrirá en el delito de desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis a quince meses y por ello se deberá notificar al Ministerio Público para establecer las responsabilidades penales en contra del empleador.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela señala que cuando se trate de patronos asociados (Junta Directiva o cualquier otro órgano colegiado), la pena por el desacato se impondrá a los “instigadores” de la infracción y de no identificarse a éstos, la pena se aplicará a los miembros de la Junta Directiva.

De lo anterior debemos afirmar que el desacato a una orden de reenganche, bien sea dictada por una autoridad judicial o bien por una autoridad administrativa, trae como consecuencia la imposición de sanciones penales, tales como privación de libertad (prisión y/o arresto), además de la imposición de multas. Asimismo, se faculta el uso de la fuerza pública para garantizar la ejecución del acto, lo cual en caso de que se mantenga la decisión de no aceptar el reenganche, podría considerarse la comisión del delito de desacato en flagrancia, lo que conllevaría a la detención inmediata de las personas que de alguna manera se opongan a la ejecución del acto, tales como miembros de la Junta Directiva, Directores, Gerentes y Abogados externos o internos, que según el criterio del funcionario actuante de alguna manera obstaculiza la ejecución del reenganche.

Esto confirma lo explicado anteriormente en el punto 5, y 6 del procedimiento: 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.

Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerado 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.

4.2 Conclusiones

Partiendo del análisis realizado, se concluye:

El Proceso De Conciliación En La Inspectoría Del Trabajo (Caso Despido Injustificado) se conduce absolutamente por medio del procedimiento de reenganche establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, sin embargo, no quiere decir que en cualquiera de los puntos señalados anteriormente en cuanto a dicho procedimiento emanado así mismo por la Sala constitucional N°658 / 18/10/2018, tanto trabajador como patrono puedan resolver la situación de mutuo acuerdo sin necesidad de agotar todos los puntos a que se sometan en la vía administrativa. Ahora bien la situación es que sería el ideal el que se cumpliera y llevara a cabo señalando y ejerciendo lo establecido como referencia “ los elementos que caracterizan la conciliación como medios alternativos para resolución de conflictos” pero pareciera no ser así el caso puesto que existe cierta inquietud que lleva perfectamente a entender que se contraviene el derecho de igualdad de las partes, por ejemplo en lo relacionado con la visita sin previo aviso al

patrono, así como la imposibilidad de pagar una multa que puede evidenciarse en una empresa y no en otra.

Del mismo modo, se observa la incidencia en el debido proceso al violar la presunción de inocencia, cuando es sancionado un representante que puede no estar relacionado con el despido, cuando este al ser calificado como infractor, pueda aceptar una culpa por sentirse amenazado por la competencia sancionatoria del funcionario del trabajo, o cuando se considera la decisión inapelable bajo cualquier tipo de argumento. Se muestra la incidencia en el acceso a la justicia y se considera el principio solve et respete, porque el patrono no podrá ejercer su defensa sin haber cumplido con el acto administrativo del reenganche y pago de salarios caídos.

Las disposiciones que imponen el procedimiento de reenganche como obligatorio al patrono, son disposiciones violatorias del derecho a la igualdad de las partes, el acceso a la justicia, siendo aplicado el principio solve et repete, el cual se encuentra en contradicción con las disposiciones constitucionales del debido proceso.

Otro aspecto que compromete la presunción de inocencia es la disposición del 425, numeral 9, en el cual se establece que la decisión del inspector del trabajo respecto al reenganche "será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales" (LOTTT, 2012).

En este sentido, se viola el derecho de ser considerado inocente por parte de las acciones de los órganos administrativos del trabajo, al considerarse la decisión inapelable bajo cualquier tipo de argumento, siendo solo posible demostrar la inocencia a través de un litigio en tribunales; tal como lo señala Picó (2003), quien afirma que toda persona tiene derecho de acceso a la justicia, y que ello supone que los tribunales se orienten a procurar una tutela judicial efectiva, procurando a cada ciudadano la asistencia necesaria.

Así mismo se debe considerar en torno al procedimiento de reenganche el acceso a la justicia, pues el numeral 9 del artículo 425 in comento (LOTTT, 2012) establece que:

“En caso de reenganche, los tribunales del trabajo competentes no le 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”.

Por consiguiente, pese a que el patrono haya obrado ajustado a las normativas, este no tendrá acceso a la justicia sin haber cumplido con el acto administrativo del reenganche, restituyendo una situación que la ley denomina como jurídica restringida, pero que la misma pudiera ser objeto de apelación administrativa, derecho negado por la ley.

Por ello, en la práctica laboral, ello pudiera representar una violación del derecho de acceso a la justicia, especialmente cuando el órgano administrativo impone una decisión de reenganche y pago de salarios caídos que el patrono puede estar imposibilitado de cumplir, y a consecuencia de tal situación se ve impedido el acceso a la justicia para impugnar un acto porque no tiene dinero para pagar lo que le ordenan.

Al respecto, confirma Esparza (2005) que el acceso a la justicia es esencial para dirimir las controversias, lo cual implica el libre acceso a la jurisdicción correspondiente, el derecho a lograr una resolución que responda a la pretensión deducida, el derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales, así como la interdicción de la indefensión; lo cual configura la tutela judicial efectiva.

En referencia al procedimiento de reenganche y el principio solve et repete, debe indicarse que el mismo se considera debido a que la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en su artículo 425 en su numeral 3, establece que el patrono debe proceder al

reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como al pago de los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir. Ello inclusive de no realizarse le niega el acceso a la justicia, por lo cual se estaría frente a una situación que impone el pago previo para poder acceder a la justicia.

Dromi (2002) refiere que el principio antes señalado es un instituto por el cual se condiciona el accionar judicial a su pago previo, el cual se destaca como una excepción procesal, la cual puede estar a favor de los órganos administrativos denotando que una de las partes debe pagar antes de acceder a los órganos de la justicia, lo cual implica que no se suspenden los efectos de la medida.

Se observa que, el principio *solvete et repete* ha sido cuestionado en la doctrina venezolana, por considerarse que atenta contra el debido proceso, al condicionar a primero pagar y luego verificar si el pago corresponde o procede, por lo cual su consideración dentro de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores genera discusión porque atenta contra el derecho a la defensa.

Situación similar observa en cuanto a las multas impuestas, así como la sanción de arresto establecida en el artículo 538 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores ante el desacato de la orden de reenganche por parte del patrono; entendiéndose que de no producirse el reenganche, el patrono solo tendría acceso a la justicia cuando haya acatado las decisiones administrativas, de lo contrario debe cumplir la pena restrictiva de libertad, pues le está negando su derecho hasta tanto pague o cumpla con las disposiciones establecidas.

También Bernardoni agrega que la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores no se corresponde con la realidad actual del país, lo cual limita su aplicación en el

entorno laboral, siendo importante que en lugar de dificultar el empleo, amplíe las posibilidades del mismo, aspecto que se ve mermado por las sanciones al patrono.

Sintetizando lo señalado, se afirma que las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los contienen normativas que regulan el procedimiento de reenganche laboral, que están en contraposición con las garantías del debido proceso, observándose consecuencias sobre la vigencia de los derechos humanos, así como los propios del derecho laboral.

Así pues, que decir a ciencia cierta que el proceso de conciliación en la inspectoría del trabajo en los casos de despidos injustificados devela como consecuencia generalmente un feliz término es no conocer a fondo lo que en realidad se lleva a cabo en tal difícil proceso, es menester señalar que en la mayoría de las ocasiones el patrono suele atropellar los derechos del trabajador a tomar decisiones mal fundamentadas y mal soportadas para solicitar el despido del trabajador, cayendo precisamente en un incumplimiento legal que le acarrearán consecuencias ya explicadas; es decir, en la mayoría de los casos el patrono comete imprudencia de realizar el despido injustificado, pero no es menos cierto que el proceso por el cual atraviesa y se cumple la conciliación, presenta faltas y desventajas para el patrono por lo ya explicado.

4.3 Recomendaciones

En este sentido tal como actualmente está en ley el procedimiento, la recomendación es permitir que se realice el reenganche cuando se hayan presentado las autoridades en la sede del patrono, esto para evitar el riesgo de ser detenido y luego tramitar en los tribunales laborales los recursos para revertir tal decisión.

Otra puede ser dentro del procedimiento propiamente dicho se debe realizar la modificación en ley que permita entre otras cosas el hecho que al momento que el funcionario de la inspectoría del trabajo acompañe al trabajador hasta la empresa, si el patrono no está, primeramente se debe

llamar o esperar que llegue un abogado o representante de la empresa para que se lleve a cabo el proceso y se levante en acta.

Por otra parte el Estado debe establecer las garantías primarias a fin de evitar o disminuir en gran porcentaje el Despido Injustificado; es decir, el Estado puede por ejemplo automatizar la inscripción de cada empresa ante el Ministerio del poder popular para el proceso social del Trabajo de tal forma que sea esta inscripción automática y ligada a la base de datos del SAREN, es decir no puede registrarse la empresa si conjuntamente con el borrador del acta y la reserva del nombre deba estar la inscripción de la empresa ante el Ministerio del poder popular para el proceso social del Trabajo, una vez realizada dicha inscripción, el sistema debe garantizar al patrono realizar todo tipo de gestión y quejas o amonestaciones a fin de llevar expediente de cada trabajador y de suceder el hecho que el trabajador amerite el despido aún bajo inamovilidad laboral, entonces ya existirá una base de datos con expediente de cada trabajador que permita realizar el proceso de despido o conciliación de manera más rápida y efectiva y menos traumática para ambas partes y con mayor garantías en el cumplimiento de preceptos y derechos constitucionales.

Se debe tomar en consideración que hoy por hoy la reactivación de la parte empresarial reclama de mayor esfuerzo al Estado para que se garantice el funcionamiento y desarrollo sustentable, normal y necesario, lo que demanda de una modificación en el aspecto de inamovilidad laboral en la cual el trabajador que en realidad no rinde ni cumple con su labor le permita a otras muchas personas necesitadas realizar el trabajo de manera eficaz, para ello es necesario realizar las modificaciones necesarias en la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bernardoni, M. (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) Derecho del trabajo y de la seguridad social. Temas y tendencias en el siglo XXI. Caracas. Editorial La Semana Jurídica, C.A.

Cabanellas, G. (1979) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. (14ªed) Buenos Aires. Editorial Heliasta S. R. L Tomos I, II y IV

García, J. (2013). Procedimientos de estabilidad e inamovilidad como garantía de conservación del empleo. Documento en línea. Disponible en:
http://juangarciavara.blogspot.com/2012/07/procedimientos-de-estabilidad-e_08.html.

Luzardo, I. (2010). Relación del solvet et repete con los derechos del patrono respecto a las multas impuestas por la administración del trabajo. Trabajo de Grado para optar por el título de MSc. en Derecho del Trabajo. Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. Venezuela

Peña, A. (2017). La Estabilidad Laboral como garantía y protección de relación de trabajo en el sistema Jurídico Venezolano. Tesis. Universidad Católica Andrés Bello, área de postgrado de Derecho del Trabajo. Venezuela.

Pino, C. (2010). Ejecución Del Acto Administrativo De Reenganche Y Pago De Salarios Caídos. Artículo Publicado por Instituto Venezolano de Derecho Social, Núm. 15:22, Noviembre, Caracas

XXVI Jornadas J.M. Domínguez Escobar. (2001). Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. (2da Ed). Barquisimeto. Industrias Graficas Monserrat.

Referencias Normativas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* - Extraordinaria N° 5.253. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (1997). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6.076 (Extraordinario)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Extraordinaria N° 6.076 del 07 /05/ 2012

Sentencia Sala constitucional N°658 / 18/10/2018 procedimiento de reenganche artículo 425 de lottt.

Referencias Electrónicas

Alfaro Jiménez, V. *Glosario de Términos de derecho laboral 1*. Disponible en:
http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/358/GLOSARIO_DE_DERECHO_LABORAL.pdf

Lucena, H. Venezuela: *políticas públicas y relaciones de trabajo*. CDC vol.32, no.89 pp. 195-236. ISSN 2443-468X. Caracas mayo 2015. http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S101225082015000200009&script=sci_arttext.

Reenganche Trabajador: Desacato a Orden Judicial Ley (2012)
<https://www.alc.com.ve/reenganche/>

Veritas Lex Grupo Jurídico procedimiento de reenganche artículo 425 de lottt
<http://www.grupoveritaslex.com.ve/blog/procedimiento-de-reenganche-articulo-425-de-lottt-823>