

UNIDAD TRIBUTARIA QUE SE DEBE
TOMAR COMO FORMA DE PAGO DEL
BENEFICIO ALIMENTARIO (CESTATICKET)
AL MOMENTO DE LA VERIFICACIÓN
DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**UNIDAD TRIBUTARIA QUE SE DEBE TOMAR COMO FORMA DE PAGO
DEL BENEFICIO ALIMENTARIO (CESTATICET) AL MOMENTO DE
LA VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE.**

:

AUTOR: JOHEL Y SALOMON
C.I. V-2.424.309.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

**UNIDAD TRIBUTARIA QUE SE DEBE TOMAR COMO FORMA DE PAGO
DEL BENEFICIO ALIMENTARIO (CESTATICKET) AL MOMENTO DE
LA VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

AUTOR: JOHEL Y SALOMON

C.I. V-23.424.309

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**UNIDAD TRIBUTARIA QUE SE DEBE TOMAR COMO FORMA DE PAGO
DEL BENEFICIO ALIMENTARIO (CESTATICET) AL MOMENTO DE
LA VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE.**

AUTOR: SUJA EL CHEHOF
C.I. V-13.989.198.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

**UNIDAD TRIBUTARIA QUE SE DEBE TOMAR COMO FORMA DE PAGO
DEL BENEFICIO ALIMENTARIO (CESTATICKET) AL MOMENTO DE
LA VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

AUTOR: SUJA EL CHEHOF
C.I. V-13.989.198.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS

**UNIDAD TRIBUTARIA QUE SE DEBE TOMAR COMO FORMA DE PAGO
DEL BENEFICIO ALIMENTARIO (CESTATICKET) AL MOMENTO DE LA
VERIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE.**

Autores: Johely Salomón

Suja el Chehof.

Tutor: Prof. Yelitza Bogado.

Fecha: Noviembre, 2018.

RESUMEN

El procedimiento de reenganche es cada vez más común, pues son cada vez más los trabajadores que se ven en la necesidad de asistir a la administración pública solicitando le sea restituido la situación jurídica infringida, sin desmejores en cargo y salario, además este procedimiento debería ser expedito, al segundo día, se restituirá la situación infringida, con todos sus salarios y demás beneficios dejados de percibir, pero lamentablemente por la inoperancia que presenta la administración pública, eso no sucede, y puede pasar hasta 1 año, sin que el trabajador vuelva a su puesto de trabajo ni reciba sus beneficios, como es el caso de la cestaticket, pues la misma tiene un vacío en cuanto a cómo debe ser el pago al momento de que se verifique el procedimiento de reenganche, ya que no se estipula cómo debe ser cancelada la misma, si en base al salario que por la situación jurídica infringida dejó de percibir o por el contrario si la misma debe ser cancelada con el costo de la unidad tributaria que exista al momento de la verificación de este procedimiento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a **DIOS** todo poderoso por darme la vida y fortaleza de emprender este reto y seguir avanzado hasta llegar a la meta pese al dolor y a las dificultades.

Agradezco a la reina de mi vida, mi madre **ELHAM EZADIN** por haberme dado la vida, por haberme forjado a ser cada día una mejor persona, con sus lindas palabras, sus enseñanzas llenas de valores, principios y bondad, para encarar a la sociedad, agradezco tu infinito apoyo Mama, tus consejos, tus palabras de motivación que han sido mi motor, para seguir adelante, no me alcanzara la vida para agradecerte tanto mama. Eres la principal promotora de este logro, sé que desde el cielo me has dado la fuerza que necesitaba para levantarme cada vez que me derrumbaba al sentir que ya no estas. Mil gracias mamá, gracias por creer en mí, gracias por tu amor infinito. Este logro es por ti y para ti. “TE AMO MAMA”.

Gracias a mi Padre **CHAKER EL CHEHOF**, por ser un hombre ejemplar en mi vida, y ser la base y el pilar al formar una linda familia llena de buenos principios.

Gracias a mis princesas y la bendición que me regalo Dios, mis Hijas “**SCARLET Y VALERY**”, por acompañarme y ayudarme y aguantar y entender que mami tiene examen, que mami tiene que ir a la uní, que mami tiene que estudiar, gracias princesitas de mi corazón, por el amor y la paciencia.

Gracias infinitas a **RAMZY CHUHUF**, por tu apoyo a distancia, por permitirme emprender este logro alcanzado hoy, y por ser un ejemplar hombre, orgullo de nuestras hijas.

Gracias a mis hermanas por ser mi dulce compañía, entre risas y llantos siempre juntas ayudándonos y apoyándonos en todo momento.

Gracias a mis hermanos por cuidar de mí en el momento que más lo necesitaba a lo largo de mi carrera.

Gracias a mis amigos y amigas de la universidad porque juntos luchamos para alcanzar este sueño, en especial a **XOCHI, JOHELY, JOHN, JUAN y DARWIN**, buenos compañeros que no se olvidan.

Gracias a **BARBARA SPINELLI** y **YELITZA BOGADO** por todos los conocimientos impartidos para la investigación de la tesis y por el gran apoyo brindado.

Suja el Chehof

DEDICATORIA

Hay momentos en la vida en los que simplemente las cosas no suceden de la manera en la que esperamos, llego el día de mi defensa de tesis mamá y tú no estás físicamente para regalarte esta dicha, y aunque siento felicidad por culminar con éxito esta etapa en mi vida también me invade la tristeza porque tú ya no estás. Dedico con todo mi corazón, con todo mi amor y con todo el dolor que me causa tu ausencia esta tesis para ti mamá.

Este logro te lo dedico a ti por tus enseñanzas, por creer en tu hija y apoyarla y sé que desde el cielo estarás celebrando mi logro mamá, gracias por darme la vida, gracias por permitirme disfrutar de ella y gracias por cada palabra de motivación llenando de fuerzas mis ganas de luchar y seguir adelante, aunque en el momento de tu partida sentí no poder continuar, fue por ti y en tu honor mamá que me levante y continúe avanzando hasta llegar a la meta, gracias por ayudarme desde el cielo cada vez que te nombraba con lágrimas en los ojos. Te regalo este logro, es tuyo para ti y por ti, te amo mamá.

Dedico también este logro a dos seres muy importantes en mi vida, mis hijas “SCARLET Y VALERY”, quienes son mi motor para seguir, mis ganas de buscar lo mejor para ustedes, mis esfuerzos para darles un ejemplo a seguir, mi fuente más pura de inspiración, fue necesario realizar sacrificios como momentos a su lado y otras situaciones que demandaban tiempo, tiempo del cual las dueñas eran ustedes mis princesas.

Gracias por ser el motor de mi vida, gracias por entender el significado de la palabra sacrificio, gracias por ser la fuente de mi inspiración.

Espero entiendan y comprendan la recompensa que espera a cada sacrificio que realizamos juntas. El tiempo será el mejor juez y esta carta el mayor testigo entre el sacrificio y el éxito.

Suja el Chehof

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza de seguir adelante cada día, a pesar de todas las dificultades que tuve en el camino, porque con el todo y sin el nada.

A mis padres Brajin Salomón y Clementina Muñoz, gracias por brindarme todas las herramientas necesarias para salir adelante, por apoyarme en todo momento, por su dedicación y sacrificio, inclusive dejando de hacer las cosas que amaban para que hoy en día pueda cumplir mis metas sin límite alguno, sin ustedes esto no hubiese sido posible.

A mis hermanas Clement Salomón y Andrea Salomón, brindarme todo su apoyo incondicional, por estar para mi cuando las he necesitado. A mis abuelos Ligia de Muñoz, Froila Mujica y Miguel Ángel Muñoz (Q.E.P.D), ustedes han sido el más grande ejemplo de fortaleza, amor, sacrificio, y dedicación.

A mis Tíos y Primos, gracias a todos ustedes por estar en todo momento.

A mis amigos incondicionales Brian Herrera y Manuel González, por estar a mi lado en cada momento ya sea malo o bueno mostrándome su apoyo, ustedes son los hermanos que la vida me ha regalado.

A mi amiga y la mejor compañera de tesis Suja El Chehof, gracias a ti por haber sido mi compañera en esta locura de trabajo, por compartir más de la mitad de la carrera conmigo eres una gran amiga a la que quiero muchísimo gracias por ayudarme, escucharme y aconsejarme. Eres la mejor amiga y colega que la carrera me puedo haber dejado. Gracias por tanto.

A nuestra tutora académica Yelitza Bogado, gracias por confiar en nosotras para llevar a cabo con total éxito este trabajo.

Bárbara Spinelli, gracias infinitas por ser una excelente amiga y colega, por tus consejos y tus ayudas pero lo más importante gracias por ser partícipe en la elaboración de este trabajo, sin tu ayuda no hubiésemos podido llevarlo a cabo.

A mis amigos y demás compañeros de clases gracias por haber brindado la ayuda y el apoyo posible a lo largo de la carrera y hacer todos estos años de estudio inolvidables; Tomas Sidran, John Rodriguez, Juan Alvarenga, Xochi Quiroz, Bill Navarro, Grecia Landaeta, Luisana Ocanto, Juskaryt Sulbaran, Wendy Garces y Yoletti Rojas.

Johely Salomon

DEDICATORIA

A mis padres, Brajin Salomón y Clementina Muñoz
A mis hermanas, Clement Salomón y Andrea Salomón
A mis abuelos, Ligia de Muñoz, Froila Mujica y Miguel Ángel Muñoz
(Q.E.P.D).

ÍNDICE GENERAL	Pp.
RESUMEN.....	01
AGRADECIMIENTO.....	02
DEDICATORIA.....	03
AGRADECIMIENTO.....	04
DEDICATORIA.....	05
INDICE.....	06
INTRODUCCION.....	07
CAPITULO I EL PROBLEMA	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	09
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	14
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	15
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	16
CAPITULO II MARCO TEORICO	
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	18
BASES TEORICAS.....	21
BASES LEGALES.....	23
DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.....	29
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	
TIPO DE INVESTIGACION.....	32
METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION.....	33
FASES METODOLOGICAS.....	34
CAPITULO IV RESULTADO, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
RESULTADOS.....	40
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	47
ANEXOS.....	49

INTRODUCCION

Actualmente existen Controversias que se han suscitado a raíz de la verificación del procedimiento de reenganche establecido en el artículo 425 de la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras, en cuanto a cómo debe ser cancelado el Cestaticket Socialista ya que vulnera de manera casi absoluta los derechos del patrono, que si bien se presume que el patrono cometió una falta al despedir, trasladar, desmejorar al trabajador de su puesto de trabajo, al obligarlo a reenganchar al trabajador y pagarle los salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir así como la Cestaticket Socialista, se están vulnerando los derechos del patrono.

Ya que no solo el mismo tiene el deber de restituir la situación jurídica infringida, si no también cancelar los exorbitantes montos que resultan ilusorios para el trabajador y perjudiciales al patrono, además el patrono por haber despedido, trasladado y desmejorando la situación del trabajador, el patrono debe cancelar multas establecidas en la ley.

Es decir, el patrono no tiene la oportunidad de defenderse violando lo establecido en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y alterando lo que es proceso social del trabajo y la igualdad de derechos y deberes que las partes deben tener ante la ley.

Es por ello que en la presente investigación se explana de manera más amplia la problemática que se le presenta al patrono, en cuanto a cuál debe ser la unidad tributaria que se debe tomar para el pago de la Cestaticket Socialista al trabajador, al momento de la verificación del procedimiento de reenganche.

Puesto que se está tomando actualmente la última unidad Tributaria vigente y no la que le correspondería al trabajador al momento de que se le violento la situación jurídica, es menester destacar que muchas de las razones de despido, traslado, desmejora de un trabajador surgen por hechos del mismo trabajador, y aunque existen procedimientos como el de calificación de faltas y de despido, también es cierto que casi no hay pronunciamiento por parte de la Inspectoría de trabajo, por lo que los patronos deben tener en su entidad de trabajo, trabajadores deshonestos, que no cumplen las normativas de la misma.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Desde que el mundo fue creado el trabajo ya era parte intrínseca de cada persona aunque no se le consideraba como tal, fue tras años de evolución que el trabajo tomo auge, más cuando se le remuneraba a la persona por haber realizado determinada labor, esta remuneración variaba según la época y el caso, bien podría darse el caso de realizar alguna labor a cambio de algún tipo de alimento, o ropa, pero actualmente la labor desempeñada por cada persona es remunerada pecuniariamente según lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en su norma adjetiva así como, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras; Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras

La legislación Venezolana busca ser garante de los derechos que tiene cada persona como la inamovilidad laboral bien sea por que trabajes bajo dependencia, o porque estés protegido por fueros especiales, como fuero sindical, fuero por paternidad y maternidad, fuero por ser delegado de prevención y la nueva figura conocida como el consejo productivo de trabajadoras y trabajadores (CPT), según la ley constitucional de los consejos productivos de trabajadoras y trabajadores, lo define como:

“Artículo 5. Los Consejos Productivos de Trabajadoras y Trabajadores son una organización de carácter laboral, conformados en las entidades de trabajo públicas, privadas, mixtas y comunales para impulsar, evaluar y controlar los procesos de producción, abastecimiento, comercialización y distribución de los bienes y servicios para satisfacer las necesidades del Pueblo”.

y la inamovilidad especial está delimitada en la LOTTT, en el artículo:

Artículo 94. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Esta inamovilidad persigue proteger al trabajador en los casos de despidos, traslados y desmejoras, sin una causa justificada.

Pero actualmente se observa a diario que este derecho se ve vulnerado tanto por parte del patrono como por parte del trabajador, y es ahí es cuando el trabajador recurre a la administración pública solicitando la restitución de la situación jurídica infringida, a través de un procedimiento de reenganche.

A tales efectos, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 425, consagra lo relativo al Procedimiento de reenganche y restitución de derechos en los siguientes términos:

Artículo 425. “Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral se despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado, desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución se 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:

...omissis...

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 precedencia 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 (pág. 424)”.

En este mismo sentido, las disposiciones contenidas en dicha legislación, estipulan el procedimiento aplicable de reenganche a los trabajadores y trabajadoras definiendo los requisitos, deberes y obligaciones tanto del trabajador como de quien lo emplea y la competencia de los órganos administrativos en esa materia.

Actualmente en Venezuela el indicativo de trabajadores que recurren a los órganos competentes por este tipo de situaciones es cada vez más alto, cabe destacar que el procedimiento de reenganche debe ser expedito, tal como lo estipula así la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 425 ordinal 2.

Pero es el caso que se observa una demora significativa en la verificación del procedimiento de reenganche, por la inoperancia que presenta la administración pública estableciendo un tiempo prolongado, donde deberían ser dos días, pueden transcurrir hasta un año, para que el trabajador vuelva a su puesto de trabajo y reciba sus salarios y demás beneficios establecidos en la norma; aunque este se encuentre amparado.

Al momento de que se verifique el procedimiento de reenganche, se le debe cancelar al trabajador los salarios dejados de percibir, durante todo el tiempo que se demoró el mencionado procedimiento, además de los beneficios estipulados en la Ley, y los que la empresa les diese por convenio bien sea sindical o por convención colectiva, entre ellos.

Pero en el caso de estudio se evidencia, un vacío en cuanto a cómo debe ser cancelada el Cestaticket socialista al momento de la verificación del procedimiento de reenganche, ya que se puede presumir se dan dos hipótesis:

1. La primera hipótesis es que se cancele la cestaticket socialista en base al salario que por la misma situación jurídica infringida dejó de percibir.

En este caso estas investigadoras consideran lo más oportuno y operante en base a que se le estaría dando al trabajador todo lo que legalmente le corresponde, sin que este se vea perjudicado, además de que se cumpliría exactamente con lo establecido en la norma sin necesidad de interpretar de manera errónea la misma.

2. La segunda hipótesis es que se cancele la Cestaticket con el monto de la unidad tributaria que exista para el momento de la verificación del procedimiento de reenganche.

En este caso se considera ilusorio y fuera de contexto, aunque pareciera en primer momento que es un beneficio para el trabajador por la situación jurídica infringida, y un castigo para el patrono, ahora bien, si se observa realmente al momento de retribuirle la situación jurídica infringida al trabajador, se estaría exagerando en el pago de este beneficio alimentario, si el trabajador estuviese en su puesto de trabajo el recibiría el pago de la cestaticket socialista correspondiente al mes trabajado.

Vulnerando además los derechos del patrono ya que aunque el patrono cometió una falta al despedir sin justa causa al trabajador o sin previa calificación de despido, este debe ser sancionado conforme a la ley, y no premiando al trabajador dándole más de lo que legalmente le correspondería al trabajador al momento de que se verifique el mencionado procedimiento. Que sería pagarle el beneficio alimentario mes por mes que se encuentre amparado el trabajador, así se le retribuiría la situación jurídica infringida y se impondría la justicia.

De esta manera se evidencia que hay un sentido erróneo de lo que vendría a ser la definición de justicia (darle a cada quien lo que le corresponde), saliéndose totalmente de contexto, vulnerando además el principio constitucional de igualdad y equidad, estipulado en el artículo 88 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde no hay distinción entre las partes que conforman el proceso social de trabajo y en el ejercicio del mismo, esto en vista de que si se le paga al trabajador la cestaticket socialista con la última unidad tributaria, es decir la que esté vigente al momento de la verificación del procedimiento de reenganche, se estaría violando esta norma suprema, haciendo este principio totalmente ilusorio.

Donde el sentido de interpretación de la norma no puede ir por encima de lo establecido tácitamente en la misma, ya que si bien lo establece la pirámide de kelsen nada va por encima de la Constitución.

Ahora bien la norma adjetiva lo que deja por analogía es que el cestatiket socialista sea cancelada en base al salario que dejó de percibir o unidad tributaria que correspondería para el momento que se debió tener el pago de la misma, pero como no hay un sentido de interpretación propio de la misma y el trabajador es el débil jurídico, el ente competente lo que hace es interpretarlo según el principio In dubio pro operario de manera que el trabajador se vea beneficiado, en razón de esto la Inspectoría de Trabajo siempre buscara lo que beneficie al trabajador y no al patrono como se evidencia en esta hipótesis.

Formulación del problema

En razón de lo anteriormente planteado se abre la siguiente interrogante: ¿Cuál es la unidad que se debe tomar como forma de pago del beneficio de alimentación (Cesta ticket) al momento de la verificación del procedimiento de reenganche?.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo general

Verificar el cálculo de las unidades tributarias correspondientes a cesta ticket al momento del reenganche de un trabajador.

Objetivos específicos

1. Explicar la figura del reenganche en materia laboral.
2. Verificar el cálculo aplicado para el pago de la cesta ticket de un trabajador que es reenganchado.
3. Precisar los cambios introducidos en los anuncios económicos de 2018 en Venezuela, que afectan la figura de la cesta ticket.

Justificación de la investigación

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que la indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos constituyen una herramienta doctrinaria que define una nueva relación de derechos y obligaciones entre sujeto que participan solidariamente en la construcción de una sociedad democrática, participativa, autogestionaria y protagónica, estableciendo que el trabajo es un hecho social y gozará de protección del estado, por lo que hay igualdad de derecho y deberes para los trabajadores como para el patrono, es decir, ambas partes son iguales ante la ley, por ello cuando se vulnera una situación jurídica por alguna de las dos partes es menester de la administración pública, velar por que se restituya la situación jurídica infringida.

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, el 07 de Mayo de 2012, se aprecia claramente cómo se vulnera totalmente lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el artículo 21 donde se establece que todos somos iguales ante la ley, por lo tanto al referirnos al derecho laboral tanto el trabajador como el patrono deben gozar de los mismos deberes y derechos en cuanto a su condición sin discriminación alguna.

Discriminación claramente visible en la LOTTT, ya que esta ley hace denotar que el trabajador es el débil jurídico y por ello busca defenderlo aunque se vulnere además el derecho que pueda tener el patrono, por lo tanto lo establecido en la LOTTT, es una contradicción totalmente clara ante lo establecido en el artículo 21 numeral 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (C.R.B.V),

“Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

Omisis...

2. La ley Garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea igual y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables...”

Como en este caso de estudio, en cuanto al momento de cancelar la cestatiket socialista, ya que si bien al trabajador se le vulnera un derecho al separarlo arbitrariamente de su puesto de trabajo, este se le restituye al momento de la verificación del procedimiento de reenganche y el pago de sus salarios dejados de percibir y demás beneficios, pero al momento de realizar el pago de la Cestaticket se ve afectado el Patrono, en vista que resulta exagerado que el patrono cancele las cestatiket socialista dejada de percibir con la última unidad tributaria, afectando directamente al patrono y más aun a la entidad de trabajo donde el trabajador prestara sus servicios.

La repercusión de investigar sobre este tema y representarlo en el presente trabajo de investigación, desde el punto de vista práctico y teórico es para entender y comprender el alcance de las leyes y el procedimiento de cálculo una vez restituido la situación jurídica infringida.

Resulta importante entonces tanto para estudiantes, como para futuros investigadores investigar ese vacío existente en cómo y cuánto deber ser cancelado al trabajador el beneficio de la Cesta Ticket.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación:

El trabajo en Venezuela se estipula como un hecho social, donde a través, del mismo se busca los fines del estado, ya que el trabajo es como el trabajador busca llegar a estos fines, y así cumplir con el principio de corresponsabilidad, progresividad, e interdependencia, reconociendo los derechos individuales al trabajo, a la estabilidad y vacaciones, que constituyen la ética, la moral, la libertad, la justicia, la dignidad, igualdad, la solidaridad, el compromiso los deberes ciudadanos y seguridad jurídica una de las formas de preservar estos fines es el pago de Cestatiket a través, de la verificación del procedimiento de reenganche que se ve más delimitado en los trabajos a continuación presentados:

Según: ABINAZAR CARRERO MAYELA en su tesis EFECTOS GENERADOS PARA EL PATRONO POR LA ORDEN DE REENGANCHE EN EL PROCEDIMIENTO DE INAMOVILIDAD LABORAL REVISTO EN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES de fecha noviembre de 2012.

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores prevé un procedimiento administrativo para garantizar el derecho a la inamovilidad laboral denominado “procedimiento para el reenganche y restitución de derechos”, a través del cual se ordena principalmente la reincorporación forzosa del trabajador despedido, trasladado o desmejorado y que se encuentra amparado de inamovilidad.

Este trabajo se presenta bajo el diseño de investigación con base bibliográfica o documental, se centró en examinar mediante el empleo de herramientas teóricas y Legales, los efectos que genera para el patrono la orden de reenganche del trabajador en el procedimiento de inamovilidad laboral como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, mediante:

- a) determinar los efectos que produce la inamovilidad laboral de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo , las Trabajadoras y los Trabajadores y cuáles son los trabajadores amparados por inamovilidad laboral prevista en la Ley Orgánica del Trabajo , las Trabajadoras y los Trabajadores.
- b) El examinar el procedimiento que debe cumplirse para el reenganche y restitución de derechos de un trabajador contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores.
- c) El establecimiento de las consecuencias jurídicas que se generan para el patrono como consecuencia de la orden de reenganche y restitución de derechos de un trabajador.

Para ello, se adoptó una serie de etapas, ordenadas metodológicamente, la primera de ellas, inicia lo teórica, se orientó a la búsqueda o recolección de los insumos teóricos disponibles, así como el establecimiento de los fundamentos teóricos, la segunda, técnica operativa, se estableció las operaciones y el esquema de trabajo, a fin de poder establecer el problema y formular objetivos bajo la óptica de un diseño no experimental, aplicado y orientado a conclusiones.

Se empleó la deducción como método científico, utilizándose técnicas adecuadas, tales como: la lectura evaluativa, el subrayado, el resumen y el fichaje para la obtención, selección y registro de la información, la cual fue analizada de manera cualitativa y mediante la síntesis e interpretación de los datos recabados y por último la interpretativa, en donde se realizó el procesamiento de la in formación recabada,

con el propósito de establecer conclusiones. Descriptores: Inamovilidad, Reenganche, Restitución de Derechos, Desacato, Flagrancia, Recurso Contencioso Administrativo.

Como puede apreciarse la investigación efectos generados para el patrono por orden de reenganche en el procedimiento de inamovilidad laboral, previsto en la ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras guarda una relación estrecha con la investigación en curso ya que en ambas se evidencia como el patrono también se muestra como débil jurídico, al mostrarse como se ve vulnerado por la aplicación del procedimiento de reenganche y todo lo que el mismo deriva.

También cabe denotar a MARIA AUXILIADORA PEREZ TOVAR en su tesis POSICIÓN JURÍDICA DEL PATRONO O PATRONA EN EL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE Y RESTITUCIÓN DE DERECHOS ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS, del año 2016. Donde establece.

El propósito de la investigación fue analizar la posición jurídica del patrono o patrona en el procedimiento de reenganche y restitución de derechos, establecido en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. En el ámbito metodológico, el estudio se limitó a la modalidad jurídica dogmática dentro de un enfoque analítico documental. La técnica que fue empleada para la recolección de información, fue la revisión documental. Finalmente, el análisis e interpretación de la información se realizó mediante la aplicación de la técnica de análisis documental. Los resultados obtenidos al desarrollar los capítulos, permitieron observar que el derecho al debido proceso y a la defensa exige que todo procedimiento regulado en la ley, se ajuste a las reglas básicas derivadas del artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Así mismo, se determinó que el legislador al diseñar los procedimientos judiciales y administrativos no puede desconocer las garantías procesales fundamentales de los administrados. Se concluyó, que el procedimiento para la solicitud de reenganche o restitución de derechos es inconstitucional, por cuanto el mismo es violatorio del derecho al debido proceso y a la defensa del patrono o patrona, en razón de la falta de oportunidad para que estos presente todas las defensas que garanticen el pleno ejercicio de sus garantías procesales constitucionales.

Se recomendó a la Asamblea Nacional, efectuar una reforma del artículo 425 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), a fin de prever la notificación del patrono o patrona, así como el acto de audiencia para la presentación de alegatos y pruebas, previo a la decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo.

Esta investigación tiene relación con el caso de estudio actual ya que en ambos casos se ve vulnerada la situación jurídica del patrono, en vista de que el procedimiento de reenganche en un principio busca restituirle al trabajador la situación jurídica infringida, pero deja totalmente de lado y sin derecho a la defensa al patrono, violando totalmente lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como es el caso de no permitirle al patrono el derecho a la defensa, imponiéndole la voluntad del Inspector de trabajo que ordena el reenganche, dejando totalmente de lado lo establecido en el artículo 49 de la C.R.B.V.

Bases Teóricas:

El procedimiento de reenganche constituye una aspiración laboral de devolver, ocupar, incorporar, restituir o activar a una persona o personas en su antiguo cargo, empleo, oficio; de una determinada empresa pública o privada. Si un trabajador es despedido sin justa causa tiene el derecho de acudir inmediatamente a Inspección de

Trabajo y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida y este resolverá inmediatamente el reenganche

Características del reenganche:

- Existe una relación laboral
- Existe un despido
- Existan causas injustificadas.
- Que el trabajador acepte el reenganche.

Con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras, según gaceta oficial Ext. 6.076 del 7 de Mayo del 2012, establece taxativamente cuales son los trabajadores amparados por fuero sindical y por inamovilidad laboral, para estos trabajadores existe un procedimiento especial que dispone la ley en su artículo 422 para poder ser objeto de despido justificado.

“Cuando un patrono o patrona pretenda despedir por causa justificada a un trabajador o trabajadora investido o investida de fuero sindical o inamovilidad laboral, trasladarlo o trasladarla de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, deberá solicitar la autorización correspondiente al Inspector o Inspectora del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador o trabajadora cometió la falta alegada para justificar el despido, o alegada como causa del traslado o de la modificación de condiciones de trabajo , mediante el siguiente procedimiento”... omisis

Así pues, cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, inamovilidad laboral, fuero paternal y maternal, inamovilidad por ser delegado de prevención e inamovilidad por ser

miembro del consejo productivo de trabajadores, trasladarlo de su puesto de trabajo o modificar sus condiciones laborales, se deberá aplicar el presente procedimiento.

Anteriormente el tiempo de espera del trabajador para ser reenganchado a su puesto de trabajo, era exagerado en caso de que una Inspectoría declarara que su despido fue ilegal, el incumplimiento, en muchos casos, de las órdenes de restitución, debido a que las multas eran muy bajas y las consecuencias ante la negativa a la restitución del reenganche no eran realmente coactivas regulación legal por ello se reformo.

Pero con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras prevé una orden inmediata de Reenganche y establece una sanción de encarcelamiento a los empleadores que no la cumplan.

Bases Legales:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Según Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario del 24 de Marzo del 2000.

El fin supremo de la Constitución es refundar la república para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna.

Promueva la cooperación pacífica entre las naciones e impulse y consolide la integración latinoamericana de acuerdo con el principio de no intervención y

autodeterminación de los pueblos, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad; en ejercicio de su poder originario representado por la Asamblea Nacional Constituyente mediante el voto libre y en referendo democrático.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 88, que establece lo siguiente:

“El estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho del trabajo... omisis.”

De lo que se infiere que tanto el trabajador como el patrono gozaran de los mismos derechos y garantías y el estado deberá velar por que ello se cumpla, por lo que no se debe hacer distinción entre uno y otro.

Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras, según gaceta oficial Ext. 6.076 del 7 de Mayo del 2012,

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, se busca preservar el trabajo como hecho social, y buscar la posición del trabajador como garante del mismo, sin dejar de lado los derechos de las partes involucradas en la relación laboral, teniendo como norte principal los artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Artículo 425. 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 deberán ordenar en el sitio y en el mismo acto cualquier prueba, investigación o examen que considere procedente, así como interrogar a cualquier trabajador o trabajadora y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos. La ausencia o negativa del patrono, patrona o sus representantes a comparecer en el acto dará como válidas las declaraciones del trabajador o trabajadora afectado o afectada. El funcionario o funcionaria del Trabajo dejará constancia en acta de todo lo actuado

5. Si el patrono o patrona, sus representantes o personal de vigilancia, impiden u obstaculizan la ejecución de la orden de reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, el funcionario o funcionaria del Trabajo solicitará el apoyo de las fuerzas de orden público para garantizar el cumplimiento del procedimiento.

6. Si persiste el desacato u obstaculización a la ejecución del reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, será considerada flagrancia y el patrono, patrona, su representante o personal a su servicio responsable del desacato u obstaculización, serán puestos a la orden del Ministerio Público para su presentación ante la autoridad judicial correspondiente.

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

8. La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado de fuero o

inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

9. En caso de reenganche, los tribunales del Trabajo competentes no 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.

Ley de Cestaticket Socialista para los trabajadores y trabajadoras, decreto N° 2.066, de 23 de octubre del 2015.

La ley de Cestaticket Socialista tiene por objeto principal regular el Cestaticket Socialista, como beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras en materia alimentaria, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral.

Artículo 4°. El otorgamiento del beneficio a que refiere el artículo 2° de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley podrá implementarse, a elección del empleador o la empleadora, de las siguientes formas:

1. Mediante comedores propios operados por las entidades de trabajo o contratados con terceros, en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones.
2. Mediante la contratación del servicio de comida elaborada por establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales.
3. Mediante la instalación de comedores comunes por parte de varias entidades de trabajo, próximos a los lugares de trabajo, para que atiendan a los beneficiarios y beneficiarias de este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.
4. Mediante la utilización de los servicios de los comedores administrados por el órgano competente en materia de nutrición.

5. Mediante la provisión o entrega al trabajador o a la trabajadora de cupones o tickets, emitidos por establecimientos especializados en la administración y gestión de beneficios sociales, con los que el trabajador o la trabajadora podrá adquirir comidas o alimentos en establecimientos de expendio de alimentos que hayan celebrado convenio con los emisores de los cupones o tickets de alimentación.
6. Mediante la provisión o entrega al trabajador o la trabajadora de una tarjeta electrónica de alimentación, emitida por una entidad financiera o establecimiento especializado en la administración y gestión de beneficios sociales, la cual se destinará a adquirir comidas y alimentos, y podrá ser utilizada en establecimientos de expendio de alimentos que hayan celebrado convenio con el emisor de la tarjeta electrónica de alimentación.

Cuando el beneficio previsto en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley se encuentre consagrado en convenciones colectivas de trabajo, la elección de las modalidades de cumplimiento se adoptará de común acuerdo entre el empleador o la empleadora y los sindicatos que sean parte de dicha convención.

Las entidades de trabajo deberán orientar a sus trabajadores y trabajadoras sobre la correcta utilización de los cupones, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación.

Definición de Términos Básicos

Administración Pública: La actividad administrativa de los órganos del Estado en todas sus escalas o jerarquías.

Amparo: es una garantía de naturaleza constitucional, que se establece mediante un proceso de orden jurídico y que se produce a la hora de haber una transgresión de los derechos, que tiene como propósito proteger los derechos humanos que han sido establecidos en la constitución.

Beneficio: Bien que se hace o se recibe para favorecer o mejorar.

Cesta Ticket: Proceso que permite definir el Concepto de Cesta Ticket asociado a una determinada tipo de nómina y para ese concepto se define el valor del ticket y datos necesarios para su cálculo.

Entidad de Trabajo:

Igualdad: La igualdad es una equivalencia o conformidad en la calidad, cantidad o forma de dos o más elementos. En Matemáticas, igualdad expresa la equivalencia de dos cantidades. Por ejemplo: 'Existe igualdad en los resultados obtenidos'. También indica un tratamiento equitativo de las personas, por ejemplo, 'igualdad de género'. La igualdad entre los seres humanos se considera un derecho en muchas culturas, aunque en muchas ocasiones no existe igualdad debido, entre otros, a factores económicos, raciales o religiosos. En este sentido, se asocia a otras palabras como la justicia y la solidaridad.

Inamovilidad: Situación de un servidor público que ha adquirido definitividad que no se le puede destituir del cargo sino por causa justificada.

Justicia: La justicia es un conjunto de valores esenciales sobre los cuales debe basarse una sociedad y el Estado, estos valores son el respeto, la equidad, la igualdad y la libertad. La justicia, en sentido formal, es el conjunto de normas codificadas aplicadas por jueces sobre las cuales el Estado imparte justicia cuando éstas son violadas, suprimiendo la acción o inacción que generó la afectación del bien común.

LOTTT: Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

Procedimiento: Normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, sean civiles, laborales, penales, entre otros.

Salario: Se denomina salario al dinero que una persona recibe como consecuencia de realizar un determinado servicio, dinero que se concede de forma regular cada cierto período de tiempo.

Unidad Tributaria: La Unidad Tributaria es una medida que normaliza y mantiene actualizados, año tras año, los montos especificados en las leyes tributarias y

reglamentos tributarios venezolanos, los cuales son expresados en proporcionalidad directa al valor actual de dicha Unidad Tributaria.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

Tipo de Investigación:

En este capítulo hace mención al tipo y método de investigación aplicado para determinar ¿Cuál es la unidad que se debe tomar como forma de pago del beneficio de alimentación (Cesta ticket) al momento de la verificación del procedimiento de reenganche?, donde se hace referencia al tipo de diseño, técnicas e instrumentos para la recolección de información, los instrumentos utilizados durante la investigación.

Esta investigación está especialmente orientada a una investigación de tipo documental ya que se busca ampliar y aclarar la controversia que se genera al momento de pagar la Cestatiket una vez que se verifica el procedimiento de reenganche, por ello tenemos que saber que es la investigación documental:

Investigación Documental:

Según Baena la investigación documental es:

“La Investigación Documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos, de bibliotecas hemerotecas, centro de documentación, e información”.

En razón de esto se evidencia la originalidad del estudio realizado ya que refleja una situación actualmente latente que crea un gran conflicto laboral entre el patrono y el

trabajador, sin dejar de lado la desconfianza que se genera para el patrono en vista de que no se puede defender según como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela por que se busca siempre lo que beneficie al trabajador, violentando la norma suprema del estado vulnerando el derecho a la defensa e igualdad de condiciones jurídicas del patrono.

Dado que el presente estudio esta principalmente orientado a como se debe pagar la Cestaticket socialista, al momento que se verifique el procedimiento de reenganche, ya que actualmente hay una gran laguna al respecto.

Con el propósito de ampliar el conocimiento aumentando el grado de certeza de la misma, por lo que la presente investigación se tipifica como una investigación documental.

En cuanto al diseño de la investigación se enmarca dentro de la descripción explicativa, orientada en cómo afecta tácitamente el vacío que existe en la norma, en cuanto a cuál es la unidad tributaria que se debe cancelar al momento de la verificación del procedimiento de reenganche, mediante el establecimiento de igual de derechos entre el trabajador y el patrono.

Técnicas e Instrumentos la recolección de Información:

Son todos los medios utilizados en la presente investigación para extraer la información necesaria y lograr una interpretación correcta de la misma, estos se encargan de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos sobre estos conceptos, para lo cual se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Análisis documental:** Son el conjunto de operaciones destinadas a representar el contenido de un documento para facilitar su consulta, describiendo su contenido para poder extraer la información necesaria así como de las leyes, documentos escritos, jurisprudencias, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.
- **Archivos Electrónicos:** Su utilización comprendió la extracción de información de algún dispositivo electrónico en el que el contenido esta codificado, y puede ser leído, interpretado, codificado o reproducido, respetando su dirección web y respectivos autores.
- **Reproducción de fuentes bibliográficas:** siendo esta una forma de obtener información a través del material documental y poder extraer de ellos los conocimientos requeridos, en esta investigación se utilizaron trabajos de grado de interés para el tema, respetando el nombre y año de sus autores

Fases Metodológicas:

I era Fase: Explicar la figura del reenganche en materia laboral.

En esta fase se evidencia que el procedimiento de reenganche en materia laboral surge en harás de restituir una situación jurídica infringida, en el que inicialmente el trabajador ya que era el más perjudicado cuando el patrono lo despedía de su puesto de trabajo y el mismo no tenía como proteger sus derechos.

Por ello la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y trabajadoras, en su artículo 425, prevé una orden inmediata de Reenganche y establece una sanción de encarcelamiento a los empleadores que no la cumplan. En tal sentido, resulta necesario conocer a profundidad las características de este procedimiento y las herramientas de defensa con las que debe contar el patrono, ante la eventual verificación de un procedimiento de reenganche de un trabajador de esa entidad de trabajo.

En este procedimiento, debe precisarse que la LOTTT, le otorga al trabajador que alegue haber sido despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones laborales, teniendo éste inamovilidad laboral o fuero sindical, un lapso de 30 días continuos, para ampararse ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente.

Después de hecha la solicitud por el trabajador ante inspectoría, el inspector se pronunciara sobre la admisibilidad del procedimiento; de presumirse sobre la inamovilidad alegada, el fuero sindical, de maternidad o paternidad, la inamovilidad por ser delegado de prevención o miembro del consejo productivo de trabajadores y verificada la presunción de la existencia de la relación de trabajo, se ordenara el reenganche, la restitución de la situación jurídica infringida, pago de salarios caídos y demás beneficios dejados de percibir, así como a cestatiket socialista.

Posterior a ello el trabajador acompañado de un funcionario de inspectoría, se trasladaran a la entidad de trabajo a la cual prestan sus servicios y se le notificara al patrono la orden emitida, verificando el mismo procedimiento; pero es allí donde el patrono debe estar preparado para exponer y presentar las pruebas que sean necesarias para probar lo que le favorezca y desvirtuar la relación laboral.

Siempre es recomendable que el empleador sea muy precavido y diligente en la documentación de la relación laboral que lo vincula con cada uno de sus empleados,

especialmente cuando ocurra alguna eventualidad con cualquier trabajador, como por ejemplo que haya renunciado intempestivamente, faltado injustificadamente de manera prolongada a su puesto de trabajo, mostrado desacuerdo con la finalización de su contrato a tiempo determinado o cualquier actitud que pueda generar sospechas de que se podría solicitar la activación de un procedimiento de Reenganche.

2 da Fase: Verificar el cálculo aplicado para el pago de la cesta ticket de un trabajador que es reenganchado.

Al estudiar el cálculo aplicado para el pago de la cestaticket socialista de un trabajador reenganchado es menester resaltar que antes del aumento según gaceta oficial extraordinaria 6403 del 31 de agosto de 2018, la ley de Cestaticket socialista en su artículo 7 el cual actualmente está en desuso por la entrada en vigencia del decreto anteriormente nombrado, establece que el trabajador o trabajadora percibirá mensualmente, como mínimo, el equivalente a una Unidad Tributaria y media (1,5 U.T.) por día, a razón de treinta (30) días por mes, pudiendo percibir hasta un máximo del equivalente a cuarenta y cinco Unidades Tributarias (45 U.T.) al mes.

Donde se establecía la base para el cálculo de la Cestaticket socialista en Sesenta y un (61) unidades tributarias por 30 Días. El valor de la **Unidad Tributaria** (U.T.) antes del aumento del salario mínimo según gaceta oficial extraordinaria 6403 del 31 de agosto de 2018 oscilaba entre los ochocientos cincuenta (850) Bolívares Fuertes. A mil doscientos 1.200 Bolívares Fuertes. y de esta manera el cestaticket socialista de los trabajadores se ubicaba en 2.196.000 bolívares.

La fórmula a aplicar para el cálculo de la Cestaticket socialista es: $61 * 1.200 * 30 = 2.196.000$ bolívares a recibir por concepto de cestaticket o bono de alimentación.

3 era Fase: Precisar los cambios introducidos en los anuncios económicos de 2018 en Venezuela, que afectan la figura de la cesta ticket.

Para determinar los cambios introducidos en los anuncios económicos de 2018 en Venezuela, es preciso señalar que con la gaceta oficial extraordinaria 6403 del 31 de agosto de 2018 ver (Anexo 1), el cestaticket socialista no se calcula en base a la unidad Tributaria, sino que tiene un monto mínimo estipulado que no tiene incidencia salarial, donde pareciera que el monto del cestaticket socialista sería el 10 % del salario ya que el mismo se encuentra en 1.800,00 Bolívares Soberanos y la cestaticket socialista quedo en 180,00 Bolívares Soberanos.

Donde el artículo 1 de la gaceta oficial extraordinaria 6403 del 31 de agosto de 2018, establece que el cestaticket socialista mensual para los trabajadores del público y privado, es de ciento ochenta Bolívares Soberanos (180), claro que ese es el monto mínimo el patrono si así lo desea puede ampliar ese monto.

Ahora bien para calcular el cestaticket con este aumento establecido en la gaceta oficial extraordinaria 6403 del 31 de agosto de 2018, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- 1800 Bolívares Soberanos (salario mínimo).
- 6 son los puntos por cada cestaticket de alimentación.
- 30 los números de días laborales.

Por lo que se denota $1800 * 10 / 100 = 180 / 30 = 6$ Bolívares Soberanos diarios * 30 días = 180 Bolívares Soberanos.

Este concepto de cestaticket socialista, debe ser pagado mensualmente al trabajador tanto del sector público como del sector privado, pero este concepto no tiene incidencia salarial alguna, por lo que de este beneficio no se le pueden hacer deducciones alguna a menos que sea por falta del trabajador y para ello se aplicará lo establecido en la gaceta oficial extraordinaria 6403 del 31 de agosto de 2018, y la ley de cestaticket socialista.

Además encontramos que el 29 de Noviembre del 2018, el presidente decreto otro aumento de salario donde el sueldo base paso de 1.800,00 Bolívares Soberanos a 4.500,00 bolívares soberanos, aunque en el prenombrado aumento no se estipulo el aumento de la cestaticket como se muestra en (Anexo2), se puede deducir del aumento anterior que la cestaticket socialista quedara en 450,00 Bolívares Soberanos ya que equivale al 10% del salario base estipulado.

Pero estos aumentos han traído una nueva forma de calcular la cestaticket socialista aunque se sigue generando la duda de si solo es una excepción a estos aumentos oficiales que la cestaticket socialista se calcule en base al salario, y no a la unidad tributaria como se tenía establecido en la Ley de Cesta ticket Socialista la cual quedo en desuso después de la entrada en vigencia del prenombrado decreto, pero a la par de ello surgen dos nuevas vertientes:

1. La primera es que la cestaticket socialista que se le debe cancelar a un trabajador al momento de verificar el procedimiento de reenganche sea en base al salario que esté vigente como salario base.
2. La segunda que se le pague al trabajador por concepto de cestaticket socialista en base al salario que dejo de percibir al momento de verificar el procedimiento de reenganche.

Haciendo denotar que se cambia totalmente el modo de calcular la cestaticket socialista generando una gran interrogante para el patrono, en vista de que, este tendría que ingeniárselas al momento de sacar el cálculo correcto, es decir si el trabajador duro n un procedimiento de reenganche más de un año el patrono deberá calcular lo que le correspondería por concepto de la cestaticket socialista a antes de que este estipulado el aumento de salario y luego lo que le correspondería después del aumento de salario.

Entonces queda una pregunta al aire ¿el Cestaticket Socialista al momento de a verificación del procedimiento de reenganche debe calcularse en base a la Unidad Tributaria o en base al Salario Base? Además se debe identificar como se pagara la misma si en relación cuando se infringió la situación jurídica del trabajador o al momento de verificar el procedimiento de reenganche.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados de la Investigación:

Al verificar cual es el Cuál es la unidad que se debe tomar como forma de pago del beneficio de alimentación (Cesta ticket) al momento de la verificación del procedimiento de reenganche, pudimos denotar que se encuentran dos vertientes y que aun estas no están claras, por lo que es preciso esta investigación para ayudar a aclarar dicha situación.

Esta situación denota grave consecuencias para el patrono en vista de que al restituir una situación jurídica infringida al trabajador por tener en cuenta siempre el principio induvio pro operario, los órganos de la administración pública y de justicia, Se perjudica gravemente al patrono violando en todos los sentidos principios constitucionales, que están por encima de cualquier otra norma, aunque si bien es cierto se presume que hubo una situación jurídica infringida, violando la inamovilidad, fuero sindical, fuero de paternidad, fuero de maternidad, la inamovilidad por ser delegado de prevención, y la inamovilidad especial por ser miembro del consejo productivo de trabajadores.

También hay que estimar cuales fueron las causas que llevaron al patrono a rescindir del trabajador, si el violo alguna normativa legal o normativa de la empresa. Si bien es cierto que existe un procedimiento de calificación de despido ante la inspección de trabajo, también es cierto que la administración pública lo hace de lado, y pueden tardar muchos años antes de una respuesta del mismo.

Pero cuando el trabajador es despedido, desmejorado, trasladado de su puesto de trabajo inmediatamente se le abre el procedimiento de amparo, dejando totalmente de lado los procedimientos previos que puedan tener en su contra, donde se evidencia completamente la violación constitucional.

Esto perjudica gravemente al patrono ya que el mismo no le queda otra que acatar la imposición irracional de la administración pública de pagarle al trabajador un monto de cestaticket socialista que ellos impongan, siendo lo correcto o no, pues sacan el cálculo al trabajador en base a la última unidad tributaria para el momento de la verificación del reenganche, y no la unidad tributaria que le correspondería en el mes trabajado.

Pagando el patrono un monto totalmente exorbitante al trabajador, sin que este lo haya trabajado, perjudicando el capital de la entidad de trabajo inclusive a los demás compañeros de trabajo que están cumpliendo con obligaciones en todo momento.

Se evidencia que este procedimiento de reenganche establecido en la ley Orgánica del Trabajadores de los Trabajadores y Trabajadoras, viola completamente el proceso social de trabajo, porque solo se le garantiza a una de las partes (el trabajador), el debido proceso y la garantía de que se le administre justicia, pero deja totalmente de lado los derechos y garantías que tiene el trabajador para defenderse ante tal injusticia.

Dejando de lado lo establecido en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se le debe garantizar a todas las partes el debido proceso, la presunción de inocencia mientras no se pruebe lo contrario, de ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo

razonable determinado legalmente, por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad.

Resaltando la imparcialidad los órganos y entes de la administración pública y de justicia deben garantizar la imparcialidad de ambas partes que conforman el proceso social de trabajo.

El artículo 88 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece que se le garantizara la igualdad y equidad de trabajador y patrono en el ejercicio del proceso social de trabajo, por lo que es claro que al aplicar el procedimiento de reenganche y al verificar el mismo con el pago de cestaticket socialista a la unidad tributaria vigente para cuando se verifique el mismo, se menoscaba totalmente este derecho, dejando como débil jurídico al patrono.

Hay que resaltar que realizando esta investigación se presentó una disyuntiva y fue al denotar los aumentos de salario de agosto y noviembre ya que allí en el auge de la reconversión monetaria del país, el salario inicialmente quedo en mil ochocientos (1.800) Bolívares Soberanos y posterior de cuatro mil quinientos (4.500) Bolívares Soberanos, lo que ocasiono una acción directa en el cálculo de la Cestaticket Socialista.

Pues es el caso que con la entrada en vigencia del primer aumento después de la reconversión monetaria a 1.800 Bolívares Soberanos, la forma de calcular la Cestaticket Socialista cambio notablemente como se evidencia en (Anexo 2), ya que el monto de la Cestaticket corresponde al 10 por ciento del salario base y no a la unidad tributaria, como era antes del aumento, y si esto es así, cuando se verifique el procedimiento de reenganche la cestaticket debiera pagarse en base al salario que el trabajador debió haber percibido cuando se le infringió la situación jurídica.

Conclusiones de la Investigación:

La presente investigación giro en torno ¿Cuál es la unidad que se debe tomar como forma de pago del beneficio de alimentación (Cesta ticket) al momento de la verificación del procedimiento de reenganche?, donde se tomaron en cuenta varios factores importantes, partiendo de la problemática que se suscitó en cuanto si la unidad Tributaria con la que se calcula el pago de Cestaticket Socialista, sería la que esté vigente al momento de la verificación o por el contrario la que estuviere vigente cuando se violentó la situación jurídica infringida.

También se evidencio que el procedimiento de reenganche establecido en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en el artículo 425, busca restituir la situación jurídica infringida del trabajador, garantizando de los derechos que tiene cada persona como la inamovilidad laboral bien sea por que trabajes bajo dependencia, o porque estés protegido por fueros especiales, como fuero sindical, fuero por paternidad y maternidad, fuero por ser delegado de prevención y la nueva figura conocida como el consejo productivo de trabajadoras y trabajadores (CPT).

Donde se observa una demora significativa en la verificación del procedimiento de reenganche, por la inoperancia que presenta la administración pública estableciendo un tiempo prolongado, donde deberían ser dos días, pueden transcurrir hasta un año, para que el trabajador vuelva a su puesto de trabajo y reciba sus salarios y demás beneficios establecidos en la norma; aunque este se encuentre amparado.

Violentando los derechos del patrono, derechos que además están establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es decir, superior a la mencionada ley, obligando al patrono a que le dé un monto al trabajador totalmente

fuera de lugar, desmejorando el capital de la entidad de trabajo y afectando directamente a sus otros compañeros de trabajo.

Si bien es cierto la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras prevé en sus articulados, procedimientos para la calificación de falta y de despido, también es cierto que este procedimiento dura años y casi ni se escuchan decisiones sobre ello, porque el trabajador es el débil jurídico, y como tal se le debe preservar su derecho laboral sin importar si el efectivamente fue el que cometió la falta.

Afectando los derechos laborales del Patrono, y es que en el proceso social de trabajo son dos las partes el trabajador y el patrono, ambas con derechos y deberes como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Ahora bien con los nuevos aumentos de salario después de la reconversión monetaria que sufrió Venezuela de bolívares fuertes a bolívares soberanos quitándole cinco ceros a la moneda, surgió un exorbitante aumento de salario en agosto del 2018, y luego en noviembre del 2018, donde se aprecia el cambio radical que se hace para calcular la cestaticket socialista, y es que la misma se calcula en base al 10% del salario.

Al verificar el procedimiento de reenganche antes de la reconversión monetaria y la entrada en vigencia del decreto, se aplicaba la fórmula estipulada en el artículo 7 de la Ley de Cestaticket, lo que daba una cantidad exorbitante siendo esto oneroso al patrono, puesto que era más oneroso pagar el cestaticket que los salarios caídos

Allí se evidenciaba el castigo que efectivamente pagar la Cestaticket Socialista con la Ley de Cestaticket Socialista, era un castigo para el patrono por haber despedido sin justa causa al trabajador.

A partir de Septiembre del 2018, cuando se realiza la reconversión monetaria y se incrementa el salario a 1800 bolívares soberanos mediante decreto se establece en base al 10% del Salario el pago de Cestaticket y así sucesivamente hasta la actualidad.

Concluyendo pues que efectivamente se dejó en desuso el artículo 7 y 45 de la Ley de Cestaticket Socialista, que establecen que la cestaticket se cancela en base a la Unidad Tributaria, y el que el mismo al verificar el procedimiento de reenganche se debe cancelar en base a la última unidad Tributaria al verificar el reenganche.

Pero ello no dirime la controversia que hay en cuando a como se debe pagar la Cestaticket Socialista al momento de la verificación del procedimiento de reenganche, puesto que no es claro si se pagara por la unidad tributaria vigente al momento de que se vio violentada la situación jurídica, en base al salario que dejo de percibir o en base al último salario.

Actualmente se establece que el pago de la Cestaticket Socialista se hace en base al 10% del Salario, entonces no aplicamos formula, solo aplicamos el 10% de salario, pero esto nos lleva a hacernos varias preguntas

¿Cómo se va a pagar actualmente la Cestaticket Socialista, si no se usa la Ley de Cestaticket Socialista y por consiguiente la unidad tributaria?

¿Para el patrono sería más conveniente actualmente despedir al trabajador y pagarle el concepto de Cestaticket porque esto es irrisorio?

Con estas interrogantes que quedan abiertas podemos deducir que con la entrada en vigencia del decreto del 2018, ya no se puede aplicar ningún tipo de ley, solo se aplica el 10% del decreto, pero además solo se puede aplicar lo establecido en la Gaceta de Septiembre del 2018, ya que en los aumentos siguientes no hay gaceta y por consiguiente forma de calcular la Cestaticket.

Recomendaciones

- Partiendo de la investigación se hace necesaria por parte de la sala constitucional la interpretación del artículo 88 constitucional ya que esta función de conocer y resolver sobre la inconstitucionalidad de las leyes y de otros instrumentos normativos, declarando la inaplicabilidad de las disposiciones contrarias a la Constitución en cada caso concreto y en fallo que solo tendrá efecto con relación a ese caso; solo le corresponde de acuerdo a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el artículo 335, las decisiones de esta sala son vinculantes para las demás salas.
- Se recomienda que el Tribunal Supremo de Justicia en la sala de Casación Social, debe urgentemente realizar una interpretación en cuanto al pago de la Cestaticket Socialista al momento de la Verificación del procedimiento de reenganche por cuanto no existe ley, por el cual el patrono se debe guiar, solo nos guiamos por el decreto presidencial que está por debajo de la pirámide de Kelsen, es decir, debajo de la Constitución y de una Ley Orgánica.
- Es menester que la Inspectoría de Trabajo le dé celeridad a los procedimientos de Calificación de Faltas o de despido, ya que son muchos los casos en los que los trabajadores son los que fallan en una entidad de trabajo y el patrono es el que debe asumir las consecuencias.

Bibliografía

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial N° 5.453, 24 de marzo del 2000.
- Guillermo Caballenas de las Cuevas, Diccionario Jurídico elemental, editorial Heliasta.
- Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Gaceta oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo del 2012.
- Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras Decreto N° 2.066 de fecha 23 de octubre de 2015 publicado en Gaceta Oficial N° 40.773 el 23 de octubre de 2015.
- Cesar Augusto Carballo mena, Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras y su reglamento parcial sobre el tiempo de trabajo, colección de textos legislativos, editorial jurídica venezolana.
- Manuel Ossorio (2000), Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta.
- Rafael Martínez Morales, Diccionario Jurídico General (Tomo I, II, III), IURE editores.
- https://www.google.co.ve/search?q=ley+de+cestatiket+socialista&rlz=1C1NHXL_esVE806VE806&oq=ley+de+cestatiket+socialista&aqs=chrome..69i57.10590j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8.

- <https://www.accesoaljusticia.org/httpwww-accesoaljusticia-orgwpmonitoreo-juridicorequisitos-para-que-proceda-la-responsabilidad-del-patrono-en-un-agravamiento-enfermedad-accidente-de-trabajo/>.

ANEXOS