

INCIDENCIA DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE FRENTE AL DEBIDO PROCESO EN EL CONTEXTO JURIDICO VENEZOLANO

(Impact front reclose procedure due process in the venezuelan legal context)

Mendoza, Anna

URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela

annamendoza81@hotmail.com

Recibido: 03/09/2013 **Aceptado:** 05/11/2013

RESUMEN

La investigación se dirigió a analizar la incidencia del procedimiento de reenganche establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) frente al debido proceso en Venezuela, considerando los planteamientos de la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) y de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) El estudio fue documental descriptivo, con diseño bibliográfico no experimental. La recolección de datos se realizó con técnicas documentales, específicamente la ficha electrónica. Los datos fueron analizados con apoyo del análisis de contenido y la hermenéutica jurídica. Los resultados indicaron que algunas disposiciones de la ley, como la visita sin previo aviso al patrono, así como la imposibilidad de pagar una multa, contravienen el derecho de igualdad de las partes. Se observa la incidencia en el debido proceso al violar la presunción de inocencia, cuando es sancionado un representante no relacionado con el despido, cuando el patrono pueda aceptar una culpa por sentirse amenazado por un funcionario del trabajo, o cuando se considera la decisión inapelable bajo cualquier tipo de argumento. Del mismo modo, se muestra la incidencia en el acceso a la justicia porque el patrono no podrá ejercer su defensa sin haber cumplido con el acto administrativo del reenganche y pago de salarios caídos. Se concluye que algunas de sus disposiciones son violatorias de la normativa constitucional que rige el debido proceso.

Palabras clave: Incidencia, Procedimiento, Reenganche, Debido proceso.

ABSTRACT

The research was focused on analyzing the impact of reinstatement procedure established in the Labor Law Effective against due process in Venezuela, considering the approaches of CRBV (1999) and the Labor Law, the Workers and Workers (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) The documentary study was descriptive, non-experimental design literature. Data collection was performed using documentary techniques, specifically electronic card. The data were analyzed using content analysis support and legal hermeneutics. The results indicated that certain provisions of the Act as the unannounced visit to the employer as well as the inability to pay a fine violate the right to equality of the parties. Incidence is observed due process by violating the presumption of innocence, when a representative is sanctioned unrelated dismissal when the employer

can accept guilt for feeling threatened by a labor officer or when considering the final decision on any type of argument. Similarly, it shows the impact on access to justice because the employer may not conduct his defense without complying with the administrative act of reinstatement and back pay. We conclude that some of its provisions are in violation of the rules governing constitutional due process.

Keywords: Incidence, procedure, reclosing, Due Process

INTRODUCCIÓN

Las entidades de trabajo y sus organizaciones se enfrentan a grandes retos y cuestionamientos, debido a las diversas transformaciones en los mercados comerciales y financieros del mundo globalizado y el impacto que ello ha tenido en el entorno socio laboral de los países desarrollados y en vías de desarrollo.

Derivado de lo mencionado, en el entorno mundial, y especialmente en aquellos países que han suscrito los tratados internacionales en materia de derecho del trabajo, se observa la tendencia a proteger las relaciones laborales, con particular énfasis en el logro de una tutela efectiva en el ámbito laboral.

En este sentido, se evidencia que la legislación tutelar del trabajo en América Latina se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las entidades de trabajo particulares. En consecuencia, se puede notar que, según las necesidades de cada país, las normas se ven reflejadas a cubrir lo requerido por los ciudadanos, siendo el punto clave los sujetos en el derecho laboral, quienes deben ser protegidos en el entorno laboral, especialmente en lo referido a la estabilidad en el trabajo.

Debido a ello, las normativas actuales en materia de derecho del trabajo, dan especial atención a la estabilidad laboral, por considerarse un aspecto protegido que alude a los derechos humanos del trabajador. Confirmando lo señalado, García (2003) expresa que es insuficiente llevar a cabo un amplio desarrollo de la legislación laboral, sin que el mismo esté acompañado de un conjunto de lineamientos o directrices garantes de la ejecución de un proceso justo, focalizado en la defensa de los derechos fundamentales, sobre bases y principios democráticos.

Uno de los aspectos más destacados en las legislaciones latinoamericanas ha sido el respeto al debido proceso, definido por Parodi (2003) como el conjunto de orientaciones, condiciones y requisitos procesales y jurídicos, que deben cumplirse para garantizar la justicia, a los fines de dar protección legal respecto a los derechos de las partes involucradas en el proceso.

La pertinencia de asegurar el debido proceso en todas las actuaciones, incluyendo las laborales ha constituido un aspecto resaltado por la doctrina en materia de Derecho del Trabajo, y también representa un lineamiento para enunciar los tratados internacionales, suscritos en materia laboral, por cuanto se ha asimilado bajo la categoría de derecho humano, implicando una limitación frente al poder de imperio del Estado.

Específicamente en Venezuela, el proceso judicial es uno de los mecanismos dirigidos a proteger la Constitución y el Estado de Derecho, puesto que mediante su ejercicio se salvaguardan los derechos fundamentales, se vigila la normativa constitucional, se sancionan los delitos o faltas, así como también se puede impedir arbitrariedades del poder y solucionar o prevenir los conflictos.

Es preciso señalar, que si bien existe el proceso judicial para garantizar el Estado de Derecho, también es necesario que este comprenda las garantías del debido proceso para asegurar las resultas del mismo, con la finalidad de alcanzar la paz social en verdadera justicia.

Ello supone, de acuerdo con Ambrosio (2000), considerar el respeto por los derechos fundamentales de carácter procesal o instrumental, como conjunto de garantía de los derechos de goce, cuyo disfrute satisface inmediatamente las necesidades o intereses del ser humano.

Se puede notar, que a través del debido proceso se llega a optimizar esa justicia de la cual todos necesitan para lograr la paz individual y colectiva, cuando se trata de la solución de un caso, que requiera de la aplicación y cumplimiento de normas que velen por los derechos y garantías de los ciudadanos.

En torno a estas orientaciones, Venezuela ha suscrito los tratados relativos a la conservación del debido proceso en las actuaciones administrativas y judiciales. Particularmente, en materia laboral, ha dado respaldo a los convenios y tratados emanados de la OIT, estableciendo una condición de obligatorio cumplimiento de tales preceptos.

Al respecto, el debido proceso en la legislación venezolana está consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su artículo 49, el cual enumera los aspectos que deben caracterizar las actuaciones judiciales y administrativas, incluyendo la defensa y la asistencia jurídica como derechos inviolables, la presunción de inocencia, el derecho a ser escuchada, no ser sancionado por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes, derecho a ser informada de los cargos por los cuales se le investiga, así como a recurrir de una sentencia en donde sea declarado culpable.

Ahora bien, en materia laboral en Venezuela, en la derogada Ley Orgánica del Trabajo (Asamblea Nacional, 1997), en su artículo 454, se establecía que frente a un despido injustificado, el trabajador podía dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el inspector del trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior.

Luego de la investigación del inspector del trabajo, si se verificaba que procedía la inamovilidad, se ordenaba el reenganche y el pago de salarios caídos. En dicha ley además se establecía que como sanción al patrono que desacataba la orden de reenganche, debía cancelar una multa no menor de $\frac{1}{4}$ de salario mínimo y no mayor de

dos (2) salarios mínimos (art. 639 de la LOT). Lo exiguo de su monto redundó en su baja efectividad, siendo considerada una estabilidad relativa.

Esta figura del reenganche laboral, se mantuvo en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en lo sucesivo LOTT (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), pero se produjo un cambio en algunas de las fases del procedimiento, así como en las sanciones vinculadas con el desacato, originando un ámbito de discusión, pues este pudiera estar violentando el debido proceso del patrono.

Cabe destacar que el procedimiento de reenganche lo establece el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), el cual expresa que el trabajador amparado por la inamovilidad laboral que sea despedido, trasladado o desmejorado puede en el lapso de treinta días continuos siguientes, interponer la solicitud de reenganche ante la inspectoría del trabajo de la jurisdicción correspondiente.

Expresa Pró (2012) que el legislador otorga esta garantía al trabajador, observándose una ventaja sobre los medios que tiene el patrono para su defensa, considerando que la estabilidad laboral constituye una garantía contra la privación injustificada en el empleo, que consiste en la protección eficaz del trabajador contra el despido arbitrario.

Por consiguiente, lo antes señalado muestra que el reenganche puede ser un acto nulo de nulidad, por lo que es tan importante y necesaria la investigación, en virtud de que se presume la existencia de otros aspectos que no están acordes a las leyes del ordenamiento jurídico venezolano, específicamente de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

La ejecución del presente análisis se realiza considerando la necesidad de ampliar la información sobre una posible violación a los preceptos constitucionales, pues este procedimiento no puede privar, ni desconocer o atentar de manera arbitraria los derechos fundamentales inherentes a todo individuo en razón de su naturaleza humana.

Dada la reciente aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), es necesario ampliar el ámbito de discusión sobre los aspectos que pudieran contravenir las disposiciones ya existentes, y especialmente el debido proceso claramente consagrado en las disposiciones constitucionales en Venezuela.

La ausencia de información sobre el procedimiento de reenganche previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) frente al debido proceso, limita las posibilidades de ampliar y unificar criterios en la doctrina patria, siendo ello fundamental para orientar las decisiones tanto administrativas como judiciales en aras de lograr la justicia y la paz social entre trabajadores y patronos, por lo cual se afirma la necesidad del presente estudio. Por ello, el propósito de este artículo es analizar la incidencia del procedimiento de reenganche establecido en la LOTT (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) frente al debido proceso en Venezuela.

PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE

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 (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), 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 inspectoría 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.

Por tanto, se evidencia que el procedimiento de reenganche comprende un acto emanado de los órganos administrativos del Estado, en este caso, de la inspectoría del trabajo, el cual se produce ante la solicitud del trabajador por haber sido despedido sin causa justificada, siendo aplicable el pago de los salarios caídos; tomando como referencia los planteamientos de Villasmil (2005).

Cabe analizar el fundamento legal del procedimiento de reenganche el cual se encuentra establecido en las leyes laborales. Neves (2003) sostiene que el procedimiento de reenganche debe ser aplicado sobre la base de las disposiciones legislativas en la materia, las cuales se encuentran contenidas en las leyes laborales.

Al respecto, Rojas (2005) ratifica lo antes mencionado al expresar que el procedimiento de reenganche se fundamenta en las leyes existentes, específicamente las que regulan la materia laboral, indicando la forma en la cual debe ser reincorporado el trabajador a su cargo. Este fundamento legal le adjudica el soporte jurídico para su aplicación.

Al respecto, Villasmil (2005) afirma que el fundamento legal del procedimiento de reenganche laboral se apoya en los preceptos jurídicos de las leyes vigentes. Indica que en la Ley Orgánica del Trabajo (Asamblea Nacional, 1997) ya derogada, en su artículo 445, el trabajador tenía treinta (30) días para solicitar el reenganche y pago de salarios caídos ante la Inspectoría del Trabajo.

García (2013) agrega que por lo que se refiere a la actuación que prevé la norma a cargo del trabajador que siente haber sido despedido sin justa causa, no estando de acuerdo con los términos o motivos indicados para despedirlo, la disposición adjetiva establece que el laborante puede concurrir al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la jurisdicción, a fin de que el juez de juicio califique el despido y ordene el reenganche con el pago de los salarios caídos.

Cabe mencionar que en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) el trabajador tiene treinta (30) días para presentar su solicitud de reenganche, contando el inspector del trabajo con un lapso para admitir dicha solicitud de dos (2) días hábiles y se ordenará el reenganche y pago de salarios caídos.

En dicha ley, el reenganche se realiza con traslado inmediato al sitio de trabajo y se notifica en el acto al patrono, quien debe presentar alegatos y pruebas. Si el patrono obstaculiza la ejecución del reenganche, el funcionario del trabajo puede pedir apoyo en las fuerzas del orden público.

En la actual LOTT (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), se considera flagrancia la persistencia del patrón a desacatar un mandato, por lo que es puesto a la orden del Ministerio Público y los tribunales del trabajo no dan curso a recursos de nulidad hasta que la autoridad administrativa no certifique el cumplimiento de la orden de reenganche.

DEBIDO PROCESO

Diversas definiciones se han emitido en torno al debido proceso, las cuales han surgido de los esfuerzos de los organismos integracionistas para preservar los derechos humanos. En tal sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (1969) en su artículo 8 consagra los lineamientos generales del debido proceso legal, incluyendo las garantías judiciales referidas al derecho a ser oído, presunción de inocencia, derecho a la defensa, a no declarar contra sí mismo, a la confesión sin coacción, el derecho a no ser procesado dos veces por la misma causa y el carácter público del proceso para preservar los intereses de la justicia; aspectos todos vinculados al debido proceso.

En este sentido, Mantari (2004) afirma que el debido proceso constituye un derecho fundamental de los trabajadores, el cual se caracteriza por ser de carácter subjetivo y público. Este derecho tiene inmerso un conjunto de garantías, las cuales suponen el respeto a los principios y derechos procesales de las partes que intervienen en el proceso al cual se hace referencia.

El debido proceso es de obligatorio cumplimiento, dado que se vincula con la efectividad de la tutela jurisdiccional. El debido proceso se orienta de acuerdo con la acción de valoración jurídica de la justicia, así como el respeto a los derechos fundamentales que preservan la dignidad humana.

En este orden de ideas, Alvarado (2004, p. 132) señala que el debido proceso “es aquel que se adecua plenamente a la idea lógica de proceso: dos sujetos que discuten como antagonistas en pie de perfecta igualdad ante una autoridad que es un tercero en la relación litigiosa”. Por tanto, se infiere que tal acepción se relaciona con un proceso imparcial e independiente.

Del mismo modo, Zerpa (2004) indica que el debido proceso es un derecho humano que abarca de forma integrada los derechos de carácter procesal, sin los cuales no podría hablarse de una justicia plena. Por tanto, el debido proceso conforma una serie de derechos tendentes a proteger a la persona humana frente a cualquier acto de arbitrariedad o silencio que pueda vulnerar la orientación de la justicia.

Cardona (2003) afirma que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) establece los derechos humanos fundamentales, entre los cuales incluye el debido proceso como un derecho consagrado en la defensa procesal. Ello supone que las orientaciones del sistema judicial en todas las ramas se oriente a la adecuada defensa de las condiciones que deben cumplirse para asegurar los derechos u obligaciones bajo consideración judicial.

Zambrano (2006, p. 303) expresa que:

“La más importante de las garantías constitucionales además del acceso a la justicia y el derecho a la tutela judicial efectiva”, esto es, que la justicia se imparta de acuerdo con la normativa establecida en la Constitución y las leyes en el curso de un debido proceso, cuyos principios se aplican no solo a las actuaciones judiciales sino administrativas”.

En este orden de ideas, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) en su artículo 49 establece la forma en la cual debe considerarse aplicado el debido proceso en las actuaciones judiciales y administrativas, indicando con precisión las garantías establecidas e inmersas en este derecho.

Este artículo antes mencionado, establece como derecho inviolable la defensa y asistencia jurídica, la presunción de inocencia, el derecho a ser oído en cualquier clase de proceso, derecho a ser juzgado por sus jueces naturales, derecho a no ser obligado a confesarse culpable o declarar contra sí misma, no ser sancionado por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, no ser sometido a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente, y el derecho al restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados.

Al respecto, Núñez (2008) indica que el debido proceso ha asumido un rango de derecho humano, y por ende, es un principio legal por el cual el gobierno debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley; siendo un derecho que debe ser respetado en todos los procesos laborales.

Por tanto, se evidencia, que el fundamento constitucional hace referencia a los derechos de toda persona a la defensa y la asistencia jurídica, presunción de inocencia, derecho a ser oída, a ser juzgada por sus jueces naturales, a no ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, a no ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos en leyes preexistentes, a no ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada y tiene el derecho a solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados.

INCIDENCIA DEL PROCEDIMIENTO DE REENGANCHE ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) FRENTE AL DEBIDO PROCESO EN VENEZUELA

Estudiado por una parte el procedimiento de reenganche y por la otra el debido proceso, surge la consideración de vincular ambos tópicos al analizar la incidencia del procedimiento de reenganche establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) frente al debido proceso en Venezuela.

En referencia al procedimiento de reenganche frente a los preceptos de igualdad de las partes, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), la misma hace mención en el artículo 20 a que los patronos y patronas “aplicarán criterios de igualdad y equidad”.

Sin embargo, no refiere estas disposiciones a los efectos de los patronos, más aún en el numeral 3 del artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), en el que se indica que el funcionario de la inspectoría del trabajo debe trasladarse acompañado del trabajador afectado por la medida de despido a notificar al patrono sobre la denuncia y orden de reenganche; destacando que la ausencia o negativa del patrono, declara como válidas las declaraciones del trabajador, por considerarse que la falta de respuesta es aceptación.

Ello contraviene el principio de igualdad de las partes, por cuanto el inspector del trabajo puede trasladarse sin notificación, y al estar ausente o no preparado el patrono en condiciones de defenderse, se violaría el debido proceso, por cuanto se estaría declarando culpable de un despido injustificado al darle validez a las declaraciones del trabajador, sin una prueba en contrario.

Se evidencia que ante tal situación, se estaría considerando una condición desigual a los trabajadores y patronos, siendo los primeros favorecidos, inclusive por la ausencia de un patrono para asumir su propia defensa ante el organismo administrativo; lo cual ratifica que las partes no están siendo consideradas en condiciones de igualdad.

Ratificando lo señalado, Ferrajoli (2004) afirma que ante cualquier situación procesal por regla general se entiende que todas las personas son iguales ante la ley. Por ello, la

igualdad de derechos es fundamental para crear condiciones idóneas en el acto procesal, siendo un bien tutelado constitucionalmente.

Otro aspecto importante que contraviene el principio de igualdad se refiere al sistema sancionatorio, por cuanto el artículo 512 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) establece la sanción de arresto, sin considerar que pueden existir condiciones que le impidan al patrono reenganchar, tales como la insuficiencia de recursos económicos o cumplir con una multa y que ello ocasione la pena de prisión.

Confirmando lo señalado, Márquez (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) afirma que la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) es una ley gravosa que penaliza a las pequeñas y medianas empresas, afectando su capacidad productiva por la severidad de sus restricciones en torno a los derechos laborales, pudiendo ello traducirse en desigualdad al considerar las condiciones económicas.

Por ende, la ley orgánica laboral en Venezuela tiende a un mayor proteccionismo del trabajador, creando una condición de desigualdad entre las partes que contraviene las disposiciones constitucionales de igualdad ante la ley, siendo ello discutible por su carácter inconstitucional.

En apoyo a lo mencionado, Cabrera (2006) agrega que la ley debe procurar mantener una coherencia con los principios constitucionales, donde la igualdad entre las personas es esencial porque supone que queden eliminados los privilegios para alguna de las partes, quedando igualmente amparados por las leyes procesales y las condiciones de defensa de las mismas.

Con la aplicación de la LOTT (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) es interesante analizar su incidencia en el derecho a la igualdad, por cuanto el patrono se encuentra en condiciones diferenciales cuando el trabajador al presentarse en la entidad de trabajo acompañado por el inspector del trabajo, cuenta con asistencia técnica, no siendo así en el caso del patrono, así como también se evidencia una desigualdad en materia procesal.

En concordancia con lo mencionado, Esparza (2005) agrega que la consideración del principio de igualdad en cualquier actuación procesal, garantiza que ambas partes dispongan de los mismos medios procesales para la defensa de sus posturas en igualdad de condiciones de hechos, con idéntica oportunidad de ejercer sus derechos.

En referencia al procedimiento de reenganche y la Presunción de Inocencia, se evidencia que en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) en su artículo 425, numeral 3, se establece que un funcionario de la inspección del trabajo, se trasladará acompañado del trabajador, y notificará al patrono de la denuncia, así como de la orden de reenganche.

Por consiguiente, se viola el principio de responsabilidad personal y de presunción de inocencia, ya que podría ser sancionado el representante de la empresa, quien puede ser la persona que se encuentre presente al momento de la visita para ordenar el reenganche, pudiéndose obviar que este no fue necesariamente la persona que despidió ilegalmente al trabajador, en caso que realmente haya ocurrido tal despido no justificado. Esto implica que se estaría sancionando o restringiendo la libertad de una persona, debido al cargo que esta ocupa en un determinado momento, aun cuando no hubiera cometido delito alguno.

Lo antes señalado, contraría el artículo 8 en su inciso 2 de la Convención Americana de Derechos humanos (1969), el cual establece que toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca lo contrario. Este es el principio del Indubio Pro Hominem, que tiene que ver con la idoneidad y efectividad de los medios probatorios para certificar la responsabilidad del imputado.

Otro aspecto es que se viola el derecho al debido proceso del patrono, cuando este pueda sentirse amenazado por la competencia sancionatoria del funcionario del trabajo, situación que pudiera conducir a que el patrono por no ver restringida su libertad, proceda de manera coercitiva a aceptar la orden de reenganche, aun siendo improcedente, lo cual implicaría una declaratoria de culpabilidad bajo la coacción de la administración pública.

Lo antes mencionado implicaría no solo la violación de la presunción de inocencia, sino también de la norma constitucional que impide que un sujeto se declare culpable bajo coacción del Estado o de sus representantes. Por ello, debe considerarse que al momento de ocurrir esta situación el patrono debe dejar claramente establecidas las razones por la cual pese a proceder al reenganche, considera al mismo no procedente, pues de lo contrario se estarían violando sus derechos humanos.

Correspondiendo a lo mencionado, García (2006) agrega que la presunción de inocencia es uno de los derechos de mayor relevancia en el plano de las naciones democráticas, por cuanto garantiza que el ciudadano no será violentado en sus derechos humanos y tendrá derecho a ser considerado inocente hasta demostrar lo contrario.

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.

Otro aspecto a considerar en torno al procedimiento de reenganche es 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 *solvet et repete*, debe indicarse que el mismo se considera debido a que la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) 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 *solvet 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 (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) genera discusión porque atenta contra el derecho a la defensa.

Confirmando lo señalado, González (2006) destaca que el *solvet et repete* es un instituto que no debe ser aplicado al derecho administrativo general, por cuanto constituye

un retraso y atenta contra el derecho a la defensa. De igual forma, García (2006) indica que este principio no debe ser considerado ni interpretado por los jueces como principio del orden superior.

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 (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) 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.

Confirmando lo mencionado, Luzardo (2010) señala que el principio solve et repete fundamentado en la ejecutividad y ejecutoriedad de los actos administrativos, impone el cumplimiento inmediato de la multa. El sistema sancionatorio de multas patronales se desenvuelve en un marco de poderes de policía dados al inspector del trabajo que le permite imponer la pena económica sin otorgar al patrono oportunidad de alegatos o defensa. Se evidencian profundas lesiones al derecho a la defensa del empleador, máxime la prohibición legal de realizar compensación de las sumas integradas al Fisco, si el recurso administrativo favorece al empleador.

También Bernardoni (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) agrega que la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) 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 Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) 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.

CONCLUSIONES

Al analizar la incidencia del procedimiento de reenganche establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) frente al debido proceso en Venezuela, se destaca que algunas disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) relacionadas 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, contraviene el derecho de igualdad de las partes, consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

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 *solvete 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 *solvete et respete*, el cual se encuentra en contradicción con las disposiciones constitucionales del debido proceso.

El debido proceso aplicado al ordenamiento jurídico, y especialmente a nivel laboral, no solo se encuentra consagrado en las normas nacionales, sino también en las disposiciones de carácter internacional, destacándose que las mismas deben ser acatadas por cuanto representan lineamientos aceptados como normativas internas por la propia CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999).

En consecuencia, el debido proceso no es una idea con un elemento particular, sino que el mismo engloba un conjunto de elementos que determinan el accionar del Estado a nivel procesal, implicando la necesidad de resguardar todas las garantías procesales. Se concluye que la CRBV (Asamblea Nacional Constituyente, 1999) es clara al considerar cada una de las garantías judiciales que dan soporte a las actuaciones en el marco del debido proceso, estableciéndose así la titularidad de estos derechos para las trabajadoras y trabajadores en el ordenamiento jurídico laboral venezolano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, A. (2004). El debido proceso de la garantía constitucional. Rosario. Editorial Zeus SRL Rosario. .
- Ambrosio, A. (2000). Instituciones del derecho procesal constitucional. Caracas. Editorial Turín.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.
- Asamblea Nacional (1997). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial 5.152. Venezuela.
- 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.
- Cabrera, B. (2006). Teoría general del proceso y de la prueba. Bogotá. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.

- Cardona, P. (2003). Manual de derecho procesal civil. Madrid: Editorial Leyer.
- Convención Americana de Derechos humanos (1969). Pacto de San Jose. Corte Interamericana de Derechos Humanos. San José, Costa Rica.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (1969). Convención Americana de derechos Humanos. Costa Rica: 22 de Noviembre de 1969.
- Dromi, J. (2002). Institucionales de derecho administrativo. Buenos Aires. Editorial Astrea.
- Esparza, I. (2005). El principio del proceso debido. Barcelona. Bosch.
- Ferrajoli, L. (2004). Derecho y razón. Madrid. Editorial Trotta.
- Garay, J. (2013). Ley del trabajo. Comentada y casos prácticos. Caracas. Corporación AGR, S.C.
- García, E. (2006). Curso de derecho administrativo. Navarra. Editorial Aranzadi.
- 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. Consulta: 15/06/2013.
- García, L. (2003). El debido proceso y la tutela judicial efectiva. Frónesis, Vol. 10, Núm. 3, Pp. 105-116.
- González, J. (2006). La reclamación Judicial de los Trabajadores. Caracas. Ediciones Vadell Hermanos.
- 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 Bellosó Chacín. Venezuela.
- Mantari, M. (2004). Visión tridimensional del debido proceso. Definición e historia, Bogotá. Editorial Leyer.
- Márquez, T. (Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) La LOTTT maltrata a los desempleados. Documento en línea. Disponible en: www.analitica.com/va/economia/opinion/4040710.asp. Consulta: 15/06/2013.
- Neves, J. (2003). Introducción al derecho laboral. Lima. Fondo Editorial de la PUCP.
- Núñez, O. (2008). Derecho a la defensa y al debido proceso en el procedimiento interdictal en el derecho positivo venezolano. Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Derecho procesal civil. Universidad del Zulia. Venezuela.

- Oberto, T. (2009). Inspección del trabajo, su organización y alcances. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, Núm. 5, ISSN 1856 – 7878, Pp. 531-546.
- Parodi, C. (2003). Ensayos de derecho procesal, hacia una teoría humanista del derecho procesal. Lima. Editorial Huallaga.
- 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.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela (2012). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Publicada en Gaceta oficial en fecha 07 de mayo de 2012. Venezuela.
- Pró, J. (2012). Perspectivas laborales. Caracas. Editado por Macleod Dixon.
- Rojas, A. (2005). Protección laboral a los trabajadores con limitación física, síquica y sensoria. Revista de derecho de la Universidad del Norte, Núm. 20, Año 2003, Pp. 280.
- Villasmil, F. (2005). Procedimiento laboral venezolano. Maracaibo. Editorial Librería Europa.
- Zambrano, F. (2006). La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 comentada. Caracas. Editorial Atenea.
- Zerpa, A. (2004). Aspectos procesales de la aplicación del estatuto de Roma que creó la Corte Penal Internacional, en el ámbito venezolano. Ugma Jurídica Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Núm. 3, Pp. 29-66.