

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

Derecho y Sociedad

11

*Estudios sobre
la LOTT*

María del Rosario Bernardoni

Manuel Díaz Mujica

Juan García Vara

Luis Alfredo Hernández Merlanti

Francisco Javier Marín Boscán

Juan Carlos Pró-Rísquez

Aurora Celina Salcedo Medina

Flavia Ysabel Zarins Wilding

Kathleen Barrios

Noviembre

2012



Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

Derecho
y Sociedad
*11 Estudios
sobre la
LOTTT*

Noviembre 2012

Derecho y Sociedad

Editorial

Carlos García Soto

Las prestaciones sociales en Venezuela, ¿fin de la historia?

María del Rosario Bernardoni

Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo

Manuel Díaz Mujica

La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación

Juan García Vara

La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Luis Alfredo Hernández Merlanti

La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo

Francisco Javier Marín Boscán

La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”)

Juan Carlos Pró-Rísquez

Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas en la Legislación Laboral Venezolana

Aurora Celina Salcedo Medina

La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras

Flavia Ysabel Zarins Wilding

La huella del Derecho en la Literatura

Kathleen Barrios

Colaboran en este número

María del Rosario Bernardoni

Doctora en Derecho y Profesora Titular de la Universidad del Zulia; Profesora de Instituciones de Derecho Laboral en la Universidad Monteávila. Ex Ministra del Trabajo; Miembro del Escritorio Jurídico Govea&Bernardoni.

Manuel Díaz Mujica

Universidad Católica Andrés Bello, Profesor de Derecho del Trabajo. Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional Baker & McKenzie, Socio.

Juan García Vara

Abogado UCV. Magister Scientiarum UCV. Profesor de Postgrado UCV. Estudios completos de doctorado UCV. Juez Superior del Trabajo (J). Autor de publicaciones y ensayos. Expositor en congresos, jornadas y talleres en materia laboral. Miembro del Colegio de Abogados del Distrito Capital. Miembro de diversos Institutos y Asociaciones nacionales e internacionales dedicados al Derecho del Trabajo.

Luis Alfredo Hernández Merlanti

Socio fundador de Grau García Hernández & Mónaco. Socio de la Unidad de Litigios y Derecho del Trabajo. Abogado UCAB 1989. Especialista en Derecho Procesal UCAB 1995. Profesor de Teoría General de la Prueba UCAB y Técnica Probatoria Avanzada Post-Grado UCAB.

Francisco Javier Marín Boscán

Maestría y Doctorado en Derecho del Trabajo (LUZ). Diploma en Derecho Internacional y Comparado del Trabajo (UNAM). Experto Latinoamericano en Relaciones de Trabajo (OIT, Centro de Turín y Universidades de Bolonia y Castilla La Mancha). Profesor en pregrado y posgrado de LUZ. Investigador en el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CIELDA-LUZ) acreditado en el PEII. Miembro de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL) y de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autor del libro: “Curso de Procedimiento Laboral Venezolano” y de artículos en revistas y medios electrónicos. El presente trabajo ha sido concluido en febrero 8 de 2013.

Juan Carlos Pró-Rísquez

Universidad Central de Venezuela, Abogado, mención magna cum laude. Doctorado en Ciencias, Mención: Derecho, con distinción honorífica. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho, Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Jefe de la referida Cátedra. Southern Methodist University, Maestría en Derecho (LLM).

Aurora Celina Salcedo Medina

Abogado en ejercicio (UC). Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales (UC). Formación en Derecho de Familia y del Niño (UCAB). Formación en Docencia para la Educación Superior (UC). Formación en Bioética (Redbioética – UNESCO – Argentina). Cursante del Programa Doctorado en Ciencias Sociales Mención Trabajo (UC). Docente Ordinario de Pregrado (UC). Docente de Posgrado Especialización en Derecho Procesal del Trabajo (UAM) Directora del Escritorio Jurídico MS Abogados.

Flavia Ysabel Zarins Wilding

Abogado (1998), Universidad Católica Andrés Bello. Especialista en Derecho Procesal Civil, Universidad Católica Andrés Bello (pendiente la presentación de trabajo de grado). Profesora de Derecho del Trabajo I en la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2010. Jefe de Cátedra de Derecho del Trabajo I de la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2012.

Kathleen Barrios

Estudiante de 3° año de Derecho de la Universidad Monteávila.

Derecho y Sociedad

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela

derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623

Web: www.uma.edu.ve

CONSEJO EDITORIAL

Carlos García Soto

Director

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA

Eugenio Hernández-Bretón

Decano

Carlos García Soto

Director

Geraldine Cardozo Ríos

Secretaria

CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD

María Bernardoni de Govea

Marcos Carrillo

Résmil Chacón

Rafael J. Chavero G.

Faustino Flamarique

José Antonio Gámez Escalona

Ricardo Henríquez La Roche

Paul Leizaola

Enrique Pérez Olivares †

Pedro A. Rengel N.

Aristides Rengel Romberg

Daniela Urosa Maggi

Vicente Villavicencio Mendoza

HECHO EL DEPÓSITO DE LEY

ISSN: 1317-2778

Diagramación: Ediciones Paredes

Departamento de Promoción y Desarrollo Institucional,

Universidad Monteávila

CONTENIDO

Editorial.....	15
----------------	----

DERECHO

Las Prestaciones Sociales en Venezuela, ¿Fin de la Historia? María del Rosario Bernardoni.....	19
---	----

I. INTRODUCCIÓN.....	19
----------------------	----

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	20
------------------------------------	----

III. LA REFORMA DE LA LOT DE 19 DE JUNIO DE 1997.....	23
---	----

IV. NATURALEZA JURÍDICA E IMPORTANCIA SOCIAL.....	25
---	----

V. EL PLURAL “PRESTACIONES SOCIALES”.....	27
---	----

VI. EL RÉGIMEN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN EL DLOTTT (ARTS. 122 Y 141 Y SIGS.).....	28
--	----

6.1. Recálculo al finalizar la relación laboral.....	29
--	----

6.2. ¿Pago de las prestaciones sociales en base al último salario?.....	29
---	----

6.3. Administración del capital de prestaciones sociales.....	30
---	----

6.4. La indemnización en caso de despido injustificado.....	31
---	----

6.5. El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.....	31
--	----

6.6. Utilización del capital del trabajador antes de la finalización de la relación laboral.....	32
---	----

VII. LOS PASIVOS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO.....	32
--	----

7.1. Ámbito de los Pasivos Laborales.....	32
---	----

7.2. El Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera.....	33
--	----

VIII. CONCLUSIONES.....	35
-------------------------	----

Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo Manuel Díaz Mujica.....	37
--	----

I. INTRODUCCIÓN.....	37
----------------------	----

II. MARCO NORMATIVO.....	39
--------------------------	----

III. ALGUNOS COMENTARIOS.....	41
-------------------------------	----

IV. CONDICIONES DE TRABAJO DIFERENTES SEGÚN LA CATEGORÍA PROFESIONAL.....	43
--	----

ÍNDICE

V.	ALGUNAS DECISIONES JUDICIALES DE IMPORTANCIA	45
VI.	CONCLUSIONES.	51
La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación Juan García Vara		53
I.	INTRODUCCIÓN	53
II.	ESTABILIDAD	55
	2.1 Objeto de la institución de la estabilidad.	56
	2.2. Cumplimiento de la decisión que ordena continuar la relación de trabajo.	58
	2.3. ¿Hay cumplimiento por equivalente?	58
	2.4. Diferencias entre el procedimiento de estabilidad establecido en la LOPT y el previsto en la LOTT	60
III.	INAMOVILIDAD.	60
	3.1 Autorización para proceder al despido del trabajador.	61
	3.1.1. Diferencias entre el procedimiento de inamovilidad contemplado en la LOT y el establecido en la LOTT	62
	3.1.2. Separación temporal del cargo por razones de violencia y peligro, sin esperar la autorización del funcionario adminis- trativo del trabajo	63
	3.2 Autorización para proceder a la desmejora de las condiciones de trabajo o al traslado	64
	3.3. Reenganche	64
	3.3.1 Procedimiento para el reenganche	65
	3.3.2 Sanciones por el desacato u obstaculización	66
IV.	CONCLUSIONES.	66
La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Luis Alfredo Hernández Merlanti		69
I.	INTRODUCCIÓN A LA TEMÁTICA	69
II.	SUPUESTOS DE TERCERIZACIÓN PROHIBIDA.	73
	2.1. Primer supuesto. Tercerización genérica	75
	2.2. Segundo supuesto. La Intermediación	77
	2.3. Tercer supuesto. La contratación a través de entidades de trabajo	78
	2.4. Cuarto supuesto. Utilización fraudulenta de figuras contractuales del derecho común	81
	2.5. Quinto supuesto. Cualquier otra forma de simulación o fraude.	88
III.	CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA	84

ÍNDICE

IV.	LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA NO SUPONE EL FIN DE LA FIGURA DE LOS CONTRATISTAS.	87
	La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo Francisco Javier Marín Boscán.	89
I.	INTRODUCCIÓN	89
II.	PUNTO PREVIO: LA NUEVA LEY DEL TRABAJO EN VENEZUELA, LA LOTTT	92
III.	LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA	93
IV.	EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO EN LA GARANTÍA DE ADECUADAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA ARMONÍA Y EL TRABAJO DECENTE	95
V.	REFERENTES EN LA NORMATIVA NACIONAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO (LOTTT) A LA EFICACIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	98
VI.	CONCLUSIONES.	102
	BIBLIOGRAFÍA	103
	La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”) Juan Carlos Pró-Rísquez.	107
I.	INTRODUCCIÓN	108
II.	LA DESCONCENTRACIÓN PRODUCTIVA	110
III.	LA TERCERIZACIÓN EN LA LOTTT.	112
IV.	DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.	117
V.	LA SUBCONTRATACIÓN Y EL CONTRATISTA EN LA LOTTT.	119
	5.1. Consecuencias derivadas de la utilización de Contratistas que ejecuten actividades inherentes o conexas a la del beneficiario	120
VI.	LA DETERMINACIÓN DE TERCERIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS	124
	6.1. Órgano Competente	124
	6.2. Consecuencias de la determinación de tercerización	128
VII.	REGULACIÓN JURÍDICA DE LA TERCERIZACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO LATINOAMERICANO.	129
VIII.	CONCLUSIONES.	132
	REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA	13

Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas
en la Legislación Laboral Venezolana
Aurora Celina Salcedo Medina 135

I. INTRODUCCIÓN 135

II. RELACIONES TRIANGULARES Y RELACIONES AMBIGUAS
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA. 136

2.1 Relaciones de Trabajo Bilaterales 136

2.2 Relaciones de Trabajo Triangulares 137

2.3 Relaciones De Trabajo Encubiertas, Disfrazadas o Ambiguas 138

2.4 Test de Laboralidad. 142

2.5 Tercerización Prohibida en la Nueva LOTTT. 144

III. REFLEXIÓN FINAL 147

La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica
del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras
Flavia Ysabel Zarins Wilding 149

I. INTRODUCCIÓN 150

II. DEFINICIÓN Y NOTAS CARACTERÍSTICAS 150

III. SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO 152

3.1. Enunciación legal taxativa o enunciativa 152

3.2. Causas de suspensión 153

IV. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. 167

4.1. Suspensión de las obligaciones fundamentales
del contrato de trabajo 167

4.2. Cómputo del tiempo de suspensión en la antigüedad
del trabajador. 168

4.3. Obligaciones que deben cumplirse durante la suspensión. 169

V. LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO 170

VI. CONCLUSIONES. 171

La Huella del Derecho en la Literatura
Kathleen Barrios 173

I. INTRODUCCIÓN 173

II. UNA RELACIÓN SINALAGMÁTICA: DERECHO Y LITERATURA. 174

III. LA REALIDAD ENTRE DERECHO Y LA SOCIEDAD 178

IV. CONCLUSIÓN 185

V. BIBLIOGRAFÍA. 186

EDITORIAL

Este número 11 de *Derecho y Sociedad* se ha dedicado monográficamente a la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076 extraordinario del 7 de mayo de 2012. La Ley vino a derogar la Ley Orgánica del Trabajo que estaba vigente desde 1997.

Una de las Leyes más importantes para la sociedad es, a no dudarlo, la Ley del Trabajo, que viene a regular esa actividad principalísima de las personas, que tantas consecuencias tiene en el ámbito personal y familiar, como en el social, económico y político.

Por ello, el contenido de una Ley del Trabajo no es inocuo para las personas y para la sociedad en la cual se dicta. La orientación de las normas laborales pueden configurar en uno u otro sentido el bienestar de los ciudadanos. Una Ley Laboral puede ocasionar consecuencias negativas para personas específicas y para la sociedad en su conjunto, pero también puede contribuir al crecimiento de esa sociedad.

Las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo se han mantenido bajo el esquema de la nueva Ley, como no podía sino ser. Los cambios puntuales que contiene, sin embargo, han generado preocupación. Desde *Derecho y Sociedad* hemos querido dar un lugar para el estudio científico de tales reformas en el régimen laboral venezolano.

Carlos García Soto
Director

Derecho

La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación

*Juan García Vara*¹

SUMARIO: I. Introducción II. Estabilidad: 2.1 Objeto de la institución de la estabilidad. 2.2. Cumplimiento de la decisión que ordena continuar la relación de trabajo. 2.3. ¿Hay cumplimiento por equivalente? 2.4. Diferencias entre el procedimiento de estabilidad establecido en la LOPT y el previsto en la LOTT. **III. Inamovilidad:** 3.1 Autorización para proceder al despido del trabajador. 3.1.1 Diferencias entre el procedimiento de inamovilidad contemplado en la LOT y el establecido en la LOTT. 3.1.2. Separación temporal del cargo por razones de violencia y peligro, sin esperar la autorización del funcionario administrativo del trabajo. 3.2 Autorización para proceder a la desmejora de las condiciones de trabajo o al traslado. 3.3 Reenganche. 3.3.1 Procedimiento para el reenganche. 3.3.2 Sanciones por el desacato u obstaculización. **IV. Conclusiones**

I. INTRODUCCIÓN

La actual legislación del trabajo², para garantizar al trabajador la permanencia en el puesto de trabajo tiene establecidas dos instituciones o formas, las cuales ya venían aplicándose en la LOT (Ley Orgánica del Trabajo) y su reforma, y antes en la LT (Ley del Trabajo) y sus reformas; y ahora, con la LOTT, agregando en ésta ciertos cambios o matices que las particularizan. Esta afirmación “garantizar al trabajador la permanencia en el puesto de trabajo” en modo alguno se traduce en la imposibilidad para el patrono de poner fin a la relación de trabajo cuando exista causa justificada, justificadamente.

¹ Abogado UCV. Magister Scientiarum UCV. Profesor de Postgrado UCV. Estudios completos de doctorado UCV. Juez Superior del Trabajo (J). Autor de publicaciones y ensayos. Expositor en congresos, jornadas y talleres en materia laboral. Miembro del Colegio de Abogados del Distrito Capital. Miembro de diversos Institutos y Asociaciones nacionales e internacionales dedicados al Derecho del Trabajo.

² Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en adelante LOTT.

No es lo mismo estabilidad que inamovilidad, aunque ambas tienen un mismo fin o interés: mantener la fuente de trabajo, evitando los despidos sin justa causa o injustificados³.

Señalamos en una oportunidad que la estabilidad “es la institución jurídico-laboral que protege a los trabajadores contra los despidos sin justa causa, garantizando la permanencia y continuidad en las labores, siempre que no medie una causa que permita legalmente su finalización.”⁴; mientras que la inamovilidad como fuero sindical (adherentes a la constitución de un sindicato, miembros de junta directiva de sindicato, por elecciones sindicales, postulados para elección sindical, negociación de una convención colectiva, negociación de una normativa laboral y ejercicio de la huelga), la identificamos en otro momento como “una protección especial del Estado, en razón de que cumplen funciones de interés de la colectividad laboral y para la garantía del ejercicio autónomo de las funciones sindicales (*omissis*), por la representación que ostentan o la actividad en la cual se encuentran involucrados.”⁵.

La inamovilidad laboral –no como fuero sindical sino como fuero particular–, se refiere a una situación del propio trabajador (maternidad, paternidad, adopción de menor, atención de hijos con incapacidad para valerse por sí solos, suspensión de la relación de trabajo, entre otros) o debido a la circunstancia especial donde el presidente de la República, puede establecer⁶ una inamovilidad laboral en forma parcial o total, por tiempo determinado que puede ser prorrogado, agrupando al mayor número de trabajadores, asimilándola en este sentido a la estabilidad. Hoy la inamovilidad laboral decretada por el presidente de la República se extiende desde el 01 de mayo de 2002 hasta, al menos, el 31 de diciembre de 2013, cuya “temporalidad” abarca más de diez años, favoreciendo a todos los trabajadores, con excepción de los de dirección, aquellos con menos de un mes de antigüedad en un cargo, los funcionarios públicos, los temporales, los ocasionales.

Así, la primera –estabilidad– se otorga por la Ley al trabajador, por su condición de laborante, mientras que la segunda –inamovilidad– se concede por una circunstancia particular, temporal, en defensa de derechos laborales

³ La figura del despido masivo, contemplado en la LOTT, artículo 95, también es una forma de evitar los despidos, aunque no tiene por norma el examen de la causa del despido masivo, sino el número de los trabajadores despedidos y el interés social, a juicio del ministerio del ramo de trabajo.

⁴ Estabilidad Laboral en Venezuela, Editorial Pierre Tapia, Caracas 1996, 2ª edición, pp. 29 y 30.

⁵ Sustantivo Laboral en Venezuela, Ediciones Lliber, Caracas 2012, p. 540.

⁶ Artículo 420, literal 6. LOTT y 2º aparte del artículo 94 eiusdem.

de los gremios de trabajadores o por situaciones relativas al trabajador, pero distintas a la sola circunstancia de ser prestador de servicios.

Hay casos en los cuales sólo es aplicable la estabilidad; hay casos que únicamente es aceptada la inamovilidad; hay casos que se pudieran aplicar indistintamente la estabilidad y la inamovilidad, pero en estos últimos casos, por jurisprudencia y doctrina, se ha convenido que cuando un trabajador goce de estabilidad e inamovilidad y sea separado de su cargo, deberá acudir en defensa de sus derechos por la vía de la inamovilidad, en cuyo caso el patrono deberá cumplir los requisitos de procedimiento establecidos para la inamovilidad a ser verificados ante el funcionario administrativo del trabajo, y no esperar el procedimiento de estabilidad previsto para ser llevado a cabo ante los Tribunales del Trabajo.

En conclusión, los sujetos, los procedimientos y los órganos de decisión, en la estabilidad y la inamovilidad, son diferentes, aunque siempre se persiga evitar los despidos injustificados o sin causa legal, previstas éstas por el legislador⁷.

II. ESTABILIDAD

La estabilidad se encuentra contenida en la CRBV (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), en el Título III, “De los derechos humanos y garantías, y de los deberes”, Capítulo V, “De los derechos sociales y de las familias” artículo 93, cuando reza:

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

La LOTTT contempla en el Título II, Capítulo VI todo lo relativo a la estabilidad en el trabajo: trabajadores amparados, procedimiento, ejecución.

La estabilidad viene a ser la materialización de otro derecho contemplado en nuestra normativa constitucional, esto es, el derecho y el deber de trabajar consagrado en el artículo 87 eiusdem, que dice:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar (Omissis)

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de justicia⁸, ha expuesto:

⁷ Artículo 79 de la LOTTT.

⁸ Sentencia N° 1634, de fecha 05 de diciembre de 2012, expediente 09-0892/09-1267, con ponencia de la Magistrada Luisa Estella Morales Lamuño.

Una de las formas de asegurar la efectividad de ese derecho social, consiste en dotarlo de continuidad o permanencia en su ejercicio y, en tal sentido, se impone al legislador adoptar “*lo conducente para limitar toda forma de despido injustificado*” (ex artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), en la medida que se entiende que toda forma de despido no justificado perturba el ejercicio efectivo del derecho al trabajo. Ello permite asegurar que este mandato constituye una cobertura de protección a ese derecho o, dicho en otros términos, una garantía de su ejercicio.

La mencionada Sala, en fallo anterior al transcrito parcialmente supra⁹, señaló concretamente:

Conforme al ordenamiento constitucional vigente, la estabilidad en la relación de trabajo, como noción general, es una garantía reconocida por el constituyente de 1999 en favor del trabajador con el propósito de impedir el ejercicio arbitrario del “*derecho*” que tiene el empleador de dar por concluida la misma, sin que medie causa establecida en la ley que así lo justifique. Dicho concepto se asocia a la nota de durabilidad o permanencia del trabajador en su empleo y constituye un atributo del derecho al trabajo -y del deber de trabajar- que establece el artículo 87 del Texto Constitucional.

En otras palabras, o dicho en otros términos, la estabilidad coadyuva a lograr la materialización del principio constitucional-laboral relativo al derecho al trabajo y el deber de trabajar; la estabilidad limita los despidos injustificados.

En otro orden de ideas, pero íntimamente relacionada con el tema, se hace propicia la ocasión para recordar las formas de estabilidad reconocidas en la doctrina –universal y patria–, cuando el más Alto Tribunal de la República, en muchos fallos, entre los que se destaca el mencionado en precedencia, expuso que “La estabilidad laboral puede ser relativa o absoluta, dependiendo de la intensidad de la protección dada al nexo laboral”. Pues bien, con la LOTTT estos criterios quedan apartados de la legislación venezolana, porque ahora solo se habla de estabilidad y de inamovilidad, no pudiendo sostenerse la estabilidad relativa porque ya no es posible despedir sin justa causa, no hay posibilidad de despedir injustificadamente, bajo ninguna circunstancia, sólo que el trabajador acepte finalizar la relación de trabajo, como comentaremos *infra*.

2.1 Objeto de la institución de la estabilidad

La estabilidad sólo protege contra el despido sin justa causa; ya no hay despido injustificado, si es justificado hay que calificarlo. La estabilidad

⁹ Sentencia N° 1952, de fecha 15 de diciembre de 2011, expediente 11-0236, con ponencia del magistrado Arcadio Delgado Rosales.

únicamente pretende garantizar al trabajador la permanencia en su puesto de trabajo, a menos que surjan circunstancias que permitan dar por terminada la relación de trabajo.

La estabilidad no estará presente en los casos de finalización de la prestación del servicio por renuncia del laborante, ni por vencimiento del término o de la obra determinada para la cual fue contratado el trabajador, ni en los casos en que el trabajo no sea permanente –vgr. Temporales, ocasionales– o cuando el trabajador no tenga la antigüedad en la empresa, establecida previamente por el legislador; tampoco gozan de la protección de la estabilidad los trabajadores de dirección.

En la estabilidad primero se despidió por el patrono y luego, si el laborante no está de acuerdo con la causa del despido esgrimida por el patrono, solicita se califique como injustificado el despido, pero todo ello mediante un procedimiento seguido por ante los Tribunales del Trabajo. El trabajador en estos casos no solicita la reincorporación con el pago de los salarios caídos; éste solicita que se califique el despido y, para el caso que sea declarado injustificado el despido, como consecuencia de ello, el Tribunal del Trabajo acordará la reincorporación con el pago de los salarios caídos.

Si únicamente consta la participación del patrono, no ha lugar al procedimiento de calificación de despido; éste sólo se inicia con la solicitud de calificación del despido interpuesta tempestivamente por parte del laborante. Si no hay solicitud de calificación de despido por parte del trabajador, pierde el derecho al reenganche, pero no los otros derechos laborales.

De esta manera, el empleador, cuando procede a despedir a un trabajador que está amparado por la estabilidad en el empleo, posteriormente, dentro del plazo determinado por la ley¹⁰, debe suministrar al tribunal del trabajo la información necesaria, relacionada directamente con la causa o las causas que, a juicio del patrono, justificarían el despido. Esta es una obligación de hacer que acarrea consecuencias jurídicas adversas al interés del patrono, en caso de omisión, porque la norma¹¹ establece de manera indubitable que cuando el patrono no hace la participación “se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa”.

En fin, la estabilidad tiene por objeto evitar los despidos injustificados, cuya calificación corresponde a los Tribunales del Trabajo, una vez sustanciado el respectivo procedimiento para ello. Si del examen probatorio surge que

¹⁰ Encabezamiento del artículo 89 de la LOTTT.

¹¹ Art. cit.

el patrono no tenía causa justificada para despedir, fatalmente debe fallarse declarando con lugar la solicitud del laborante, y como accesorio de esto, ordenando la reincorporación al puesto habitual de trabajo, con el pago de los salarios caídos transcurridos desde el despido hasta la definitiva restitución.

2.2. *Cumplimiento de la decisión que ordena continuar la relación de trabajo*

La decisión definitivamente firme que ordena la continuación de la relación de trabajo entre el trabajador despedido y el patrono que termina el vínculo de trabajo es una sentencia dictada por un tribunal laboral de la República, que comporta dos obligaciones por parte del patrono: Una –obligación de dar– que corresponde al pago de los salarios caídos; Dos –obligación de hacer– representada por la reincorporación del trabajador a su puesto habitual de trabajo.

En la primera –obligación de dar– si el patrono no cumplía voluntariamente, se procedía a la ejecución forzosa, tomando bienes del patrono para el pago al trabajador. En la segunda –obligación de hacer– si el patrono no procedía a reintegrar al trabajador, no había forma posible para el cumplimiento del dispositivo del fallo que declaró con lugar la calificación del despido.

Para muchos, al no cumplirse con el reintegro del trabajador al cargo, no se había acatado el fallo, en cuyo caso continuaban causándose los salarios caídos, pero el TSJ (Tribunal Supremo de Justicia), en sala de Casación Social, sentó que al no aceptar el patrono el reingreso, equivalía a una persistencia y por tanto no se continuaba con la causación de salario caídos, en cuyo caso la obligación de hacer quedaba incumplida.

Con la LOTTT este reticencia o negativa a cumplir la obligación de hacer plasmada en la sentencia quedó resuelto, porque en las disposiciones relativas a la estabilidad¹² se establece meridianamente que tal negativa está calificada por la Ley como “delito de desacato a la autoridad judicial”, acarreado para el empleador la privación de libertad, de acuerdo con la solicitud que instaure el Ministerio Público, fundamentado en las actas procesales remitidas por el Tribunal del Trabajo a quien corresponde la ejecución del fallo definitivamente firme.

2.3. *¿Hay cumplimiento por equivalente?*

En la LOT abrogada, se establecía que el procedimiento de calificación de despido podía finalizar cuando lo dispusiera el patrono, consignando el monto de lo que correspondiera al trabajador por sus derechos laborales,

¹² Artículo 91, 2º aparte, de la LOTTT.

más una indemnización adicional¹³, con lo cual cesaba el procedimiento, quedando por “sacar la cuenta” para precisar si el monto ofrecido cumplía con las exigencias legales.

Pero también podía el patrono esperar a finalizar el juicio y pagaba entonces el monto de los salarios caídos, más el monto de los derechos laborales y la indemnización adicional, con lo cual aquél “cumplía por equivalente” los términos de la sentencia que declaró con lugar la calificación de despido, quedando finalizada la relación de trabajo, sin obligación de reincorporar porque ya no existía el vínculo laboral.

Con la LOTTT esta situación cambia diametralmente, porque ahora quien puede impedir que se inicie el procedimiento de calificación de despido, o instaurado éste, ponerle fin, es el propio laborante.

La ley especial laboral contempla¹⁴ la posibilidad que el trabajador acepte ser despedido injustificadamente, recibiendo el monto de sus prestaciones sociales y un monto igual adicional por indemnización; a cambio de esto el laborante expondrá “su voluntad de no interponer el procedimiento para solicitar el reenganche”, con lo cual no hay necesidad de un pronunciamiento sobre la estabilidad. No habrá lugar al procedimiento de estabilidad; no hay despido qué calificar.

Si se había iniciado el procedimiento para la calificación del despido y el trabajador, en cualquier momento o fase del juicio, acepta los pagos que le ofrezca el patrono, por los conceptos de prestaciones sociales, otra parte igual al monto de prestaciones sociales por indemnización y los salarios caídos, finaliza el procedimiento iniciado y no se requiere ningún pronunciamiento para calificar el despido; por el contrario, si el trabajador no acepta el ofrecimiento del empleador, continuará el proceso hasta la sentencia definitiva que se pronuncie sobre lo justificado o no del despido.

Como fácil resulta evidenciar, ahora es el trabajador quien, con la aceptación del ofrecimiento del patrono, pone fin al proceso de calificación del despido; no lo puede hacer el patrono, como era en la ley abrogada, ahora se requiere de la conformidad o aprobación del prestador de servicios, independientemente del monto ofrecido.

¹³ Artículo 125 de la LOT.

¹⁴ Artículo 92 de la LOTTT.

2.4. Diferencias entre el procedimiento de estabilidad establecido en la LOPT y el previsto en la LOTT

El procedimiento establecido en la LOPT¹⁵ resultó derogado por la LOTT¹⁶, en cuyo caso, sólo será aplicable el procedimiento contenido en la ley sustantiva laboral. A pesar que en la ley vigente¹⁷ se lee que el procedimiento aplicable es el previsto “en esta Ley y en la Ley orgánica Procesal del Trabajo”, sólo se aplica el establecido en esta Ley porque el contemplado en la LOPT fue derogado, como se señalara en precedencia.

Los aspectos más importantes que constituyen las deferencias, en nuestro criterio, son:

1. Se mantiene la misma obligación de participación para el patrono, dentro de los cinco días hábiles siguientes; pero para la solicitud de calificación del despido, la Ley otorga al trabajador un lapso de diez días hábiles.
2. Con la LOTT no hay posibilidad para el patrono de persistir en el despido. Con la LOPT si era posible¹⁸.
3. La negativa a cumplir la orden de reenganche hace incurrir al patrono en el delito de desacato, pudiendo ser sometido a pena de prisión; en la LOPT no se contemplaba esta sanción.
4. Con la LOTT no se excluye de la obligación de reenganchar a los patrono que ocupen menos de diez trabajadores; si el trabajador goza del amparo de la estabilidad y ocurre un despido sin justa causa, el patrono está obligado a reenganchar, si se sigue el procedimiento previsto en la ley sustantiva laboral.

III. INAMOVILIDAD

La protección especial de inamovilidad está contemplada en la LOTT en el Título VII, Capítulo I, Sección novena, artículos 419 y 420 –fuero sindical e inamovilidad laboral–, en relación con los artículos 424 –despido durante el procedimiento–, 72 y 74 del Capítulo IV del Título II –suspensión de la relación de trabajo–, y 335 y 339 del Título VI –maternidad, paternidad y adopción.

La inamovilidad protege contra el despido, el desmejoramiento de las condiciones de trabajo y los traslados.

¹⁵ Artículos 187 al 92.

¹⁶ Disposiciones Derogatorias. Primera.

¹⁷ Artículo 88 de la LOTT.

¹⁸ Artículo 190 de la LOPT.

La inamovilidad la encontramos materializada en dos formas: una, para la calificación de falta; dos, para el reenganche. Pero ambas se tramitan o sustentan frente a la autoridad administrativa del trabajo. En la primera acciona el patrono, en la segunda lo hace el trabajador, como leeremos más adelante.

Esta inamovilidad no se traduce en la prohibición concreta de despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo; está permitido despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo, siempre que medien una causa justa y se obtenga previamente la autorización del Inspector del Trabajo. Estos dos requisitos –causa justa y autorización previa– son elementos concurrentes, deben coexistir antes de proceder al despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo.

En la llamada inamovilidad primero el patrono solicita la calificación de la falta para que luego, siguiendo el procedimiento pautado, la autoridad administrativa del trabajo pueda autorizar el despido. Autorizado el despido, este no opera automáticamente, sino que el empleador, si lo considera conveniente, procede a poner fin a la relación de trabajo, haciendo efectivo el despido. En los casos de desmejora de las condiciones de trabajo o traslado, evidentemente que no se trata de calificar la falta –no la ha habido– sino determinar la necesidad del cambio de condiciones o el traslado, pero autorizado el cambio de condiciones o el traslado, queda en la potestad del patrono, materializarlo o no.

3.1 Autorización para proceder al despido del trabajador

Los trabajadores, a la luz del decreto de inamovilidad¹⁹, no pueden ser despedidos sin la previa autorización del funcionario del trabajo, ni aun en el caso que exista causa justificada o justa causa para proceder al despido; se requiere antes solicitar por el empleador la autorización correspondiente y obtener la respectiva aprobación o permisión.

Esta condición no aplica en los casos de los trabajadores de dirección, aquellos con menos de un mes de antigüedad en un cargo, los funcionarios públicos, los temporales, los ocasionales.

La solicitud de autorización de calificación de la falta, corresponde hacerla al patrono, quien es el interesado en poner fin al vínculo de trabajo, presentando la misma –la solicitud– en forma escrita por ante la autoridad administrativa del trabajo. De no cumplirse con este requisito formal –solicitar la autorización correspondiente–, a tenor de lo establecido en el artículo 418 de la LOTT, dicho

¹⁹ Decreto N° 9322 del 27 de diciembre de 2102, publicado en la Gaceta Oficial N° 40079 de la misma fecha.

despido “se considerará nulo y no genera efecto alguno (*omissis*) independiente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.” Seguidamente el funcionario del trabajo procederá a notificar al trabajador de la solicitud de su patrono, para que concurra a los efectos de una reunión donde se exhortará la conciliación; si no se lograre la conciliación, se abrirá la solicitud a pruebas por ocho días y luego el Inspector del Trabajo procederá a decidir sobre la petición del empleador. De la decisión no se oye apelación, pero tiene recurso contencioso administrativo laboral ante los Tribunales del Trabajo.

Este requisito previo –calificación de la falta que justificaría el despido– opera tanto para los trabajadores que gozan de fuero sindical, como los investidos de inamovilidad laboral, como para los trabajadores que desempeñen aquellos cargos o funciones establecidos en la contratación colectiva²⁰.

3.1.1. Diferencias entre el procedimiento de inamovilidad contemplado en la LOT y el establecido en la LOTT

Comparando los procedimientos previstos en la abrogada LOT y en la vigente LOTT, nos encontramos con algunas diferencias, de las cuales puntualizamos las que a nuestro juicio representan mayor importancia:

1. Con la LOTT la solicitud de calificación de falta no se presenta ante la autoridad administrativa del domicilio del sindicato, sino en la jurisdicción donde el trabajador presta servicios.
2. No se otorga ahora la hora de espera para iniciar el acto ante la autoridad administrativa, como sí se preveía en la LOT.
3. Si el patrono solicitante de la calificación de la falta no acude al llamado de la autoridad administrativa del trabajo, se entiende que ha desistido de la misma²¹, sin posibilidad de justificar incomparecencia.
4. Con la LOT se admitían las pruebas contempladas en el CPC (Código de Procedimiento Civil); con la LOTT se admiten todas las pruebas, a excepción de las posiciones juradas –confesión– y el juramento decisorio²².
5. La LOPT se considera supletoria para los efectos de la comparecencia del trabajador para dar contestación a la solicitud de calificación de falta²³; sin embargo, de no acudir éste, se entiende rechazada la solicitud²⁴.

²⁰ Artículo 421 de la LOTT.

²¹ Artículo 422, numeral 2 de la LOTT.

²² Artículo 70 de la LOPT (Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

²³ Parte *in fine* del artículo 422 citado.

²⁴ Artículo 422, numeral 3 *eiusdem*.

6. La decisión del funcionario del trabajo no tiene apelación, pero sí se puede interponer contra ella el Recurso Contencioso Administrativo Laboral por y para ante los Tribunales Laborales competentes²⁵.
7. Como un aspecto novedoso, es posible separar preventivamente al trabajador, en los supuestos permitidos en la LOTTT²⁶.
8. De no seguirse por el patrono el procedimiento pautado en la LOTTT para obtener la autorización correspondiente y procede con el despido, el desmejoramiento de las condiciones y el traslado, se hará acreedor a una multa; si no paga se convierte en arresto²⁷.

3.1.2. Separación temporal del cargo por razones de violencia y peligro, sin esperar la autorización del funcionario administrativo del trabajo

Como un aspecto novedoso dentro del derecho sustantivo del trabajo, específicamente sobre la continuidad o permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, hasta tanto no se obtenga de la autoridad administrativa del trabajo la autorización correspondiente para proceder al despido justificado, se prevé la posibilidad de separar de sus funciones al trabajador, para lo cual se ha de seguir el procedimiento previsto en la LOTTT²⁸.

En estos casos –violencia y peligro– el patrono puede separar del puesto de trabajo al laborante, por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas; y, paralelamente, dentro de estas cuarenta y ocho horas, contadas a partir de la separación, el patrono puede solicitar al funcionario del trabajo que la separación se prolongue hasta que se resuelva la calificación de la falta²⁹. Mientras el trabajador está separado de sus funciones, continuará percibiendo el salario y demás derechos laborales.

Sobre este punto hemos afirmado³⁰:

Entre tanto, si se acuerda la prolongación de la separación hasta la decisión, el trabajador no podrá continuar con sus labores habituales, queda separado, pero continua percibiendo su salario y demás beneficios laborales. Si no se acuerda la separación, deberá dejarlo laborando en su sitio habitual, en las mismas condiciones que tenía antes de la separación.

²⁵ art. Cit., último aparte.

²⁶ Artículo 423 *eiusdem*.

²⁷ Artículos 531, 538 y 546 de la LOTTT.

²⁸ Artículo 423.

²⁹ En el art. cit. se menciona calificación de despido, pero es calificación de falta.

³⁰ Sustantivo Laboral en Venezuela, *ob. cit.*, p. 554.

De esta manera se resuelve un aspecto importantísimo de seguridad en el ente de trabajo, porque el trabajador que se sirve de la violencia o en caso de peligro por la labor cumplida por éste, queda excluido de la posibilidad de causar daños a terceros, incluyendo sus compañeros de labores, así como a los productos manufacturados o elaborados y la maquinaria que se destina a la fabricación de un determinado bien. Pensemos, por ejemplo, los casos que el trabajador al cual se le ha solicitado la calificación de la falta, manipule alimentos para el consumo humano o animal, o tenga a su custodia todo un sistema de control de bienes estratégicos para el Estado.

3.2 Autorización para proceder a la desmejora de las condiciones de trabajo o al traslado

En estos casos también se requiere la autorización previa de la autoridad administrativa del trabajo, no ya para calificar una falta, sino para autorizar la desmejora en las condiciones de trabajo o el traslado.

El procedimiento se inicia por solicitud del empleador, presentada por escrito por ante la autoridad administrativa del trabajo, indicando con precisión cuáles son las desmejoras y por qué hay que hacerlas, cuál el traslado y por qué ha de hacerse.

En estos casos –desmejora y traslado– no se pretende por el patrono poner fin a la relación de trabajo, sino que dicha prestación de servicios pueda continuar con otras condiciones. Como se trata de una iniciativa del patrono para cambiar ciertas condiciones o que el trabajador preste servicios en un sitio diferente a aquél en que lo viene haciendo habitualmente –salvo pacto en contrario que establezca la posibilidad del traslado–, en nuestro criterio, no rige el lapso de los treinta días continuos sino que el patrono lo puede hacer en cualquier momento, sólo que no podrá poner en práctica las nuevas condiciones ni el traslado del laborante, hasta tanto no reciba la respectiva autorización por la autoridad administrativa del trabajo.

3.3. Reenganche

Habíamos señalado en precedencia que la calificación de la falta o la autorización para el cambio de las condiciones de trabajo o el traslado tiene que surgir de la iniciativa del patrono, que es éste quien da comienzo a este procedimiento, no lo puede hacer el laborante; pero si antes de introducir el patrono la solicitud a que hacemos alusión, o luego de efectuada ésta, pero antes de recibir la correspondiente autorización, procede con el despido, cambio en las condiciones de trabajo o traslado, el trabajador, dentro de los treinta días continuos siguientes podrá solicitar ante la Inspectoría del

Trabajo donde presta el servicio, el reenganche a su puesto habitual de trabajo, independientemente de que existan causas para poner fin a la relación de trabajo, para cambiar las condiciones de trabajo o para el traslado. Esta solicitud de reenganche está a cargo del trabajador, es él quien tiene que presentar su formal solicitud de reenganche.

3.3.1 Procedimiento para el reenganche

Esta solicitud de reenganche deberá contener el nombre del trabajador que presenta el escrito de solicitud de reenganche, su domicilio y el puesto que desempeña en la empresa, nombre del ente donde presta servicios personales, el motivo de la solicitud –por despido, cambio de condiciones o traslado– y el fuero o inamovilidad que invoca –fuero sindical, inamovilidad laboral o porque el cargo goza de inamovilidad por la convención colectiva de trabajo.

Si la solicitud llena los requisitos, el funcionario administrativo del trabajo, independientemente de las causas o motivos que haya tenido el patrono para proceder al despido, cambio de condiciones o traslado, ordenará el reenganche y pago de salario y demás beneficios, siempre que de la solicitud surja la demostración de la inamovilidad y exista presunción de la existencia de la relación de trabajo. El patrono no es requerido en esta fase del procedimiento, no tiene intervención, él se entera cuando se está ejecutando en el ente de trabajo la orden de reenganche.

En estos casos, opera el traslado inmediato del funcionario administrativo del trabajo a la empresa para notificar la orden de reenganche, pago de salarios y demás beneficios. En ese momento –cuando se está ejecutando el reenganche– el patrono podrá presentar los alegatos que considere convenientes (vgr. el solicitante del reenganche no es trabajador de la empresa, no hubo despido, cambio de condiciones de trabajo ni traslado, el trabajador renunció) y entonces el funcionario del trabajo podrá ordenar la evacuación de pruebas para que el empleador demuestre los hechos que configuran su defensa.

Si en el acto de la ejecución de la orden de reenganche no se comprueba la existencia de la relación, el funcionario informará a las partes el inicio de un lapso probatorio de ocho días hábiles, se suspende el reenganche y el funcionario administrativo del trabajo se pronunciará dentro de los ocho días hábiles siguientes. La decisión es inapelable, pero las partes tienen el derecho de acudir por ante los Tribunales del Trabajo e interponer un recurso contencioso administrativo laboral.

En estos casos de interposición del recurso contencioso administrativo laboral, los Tribunales del Trabajo no le darán curso hasta que conste el cumplimiento de reenganche y la restitución de la situación infringida³¹.

Si el despido ocurre durante el procedimiento de calificación de falta, o el cambio de las condiciones de trabajo o traslado sucede antes de obtener la correspondiente autorización del funcionario administrativo del trabajo, el trabajador podrá –potestativo–, dentro de los treinta días continuos siguientes al hecho, solicitar el reenganche por ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción donde presta el servicio y el Inspector del Trabajo ordenará el reenganche, pago de los salarios caídos y suspensión del procedimiento de calificación de falta o de autorización para el cambio de las condiciones de trabajo o traslado, hasta que se verifique el reenganche.

3.3.2 Sanciones por el desacato u obstaculización

Si el patrono o un representante no se hacen presentes en el acto de la ejecución del reenganche, se tienen como ciertos los hechos narrados por el trabajador en su escrito de solicitud de reenganche. Si el patrono o su representante impiden u obstaculizan la ejecución del reenganche, el funcionario administrativo del trabajo solicitará el apoyo de la fuerza pública; Si el patrono o su representante persiste en obstaculizar o desacatar la orden de reenganche, será puesto a la orden del Ministerio Público para el inicio del proceso penal. De todo esto se dejará constancia en acta.

IV. CONCLUSIONES

Mientras haya inamovilidad, no tendrá aplicación práctica la estabilidad. Adicionalmente, se aprecia que es más sencillo y practico acudir ante el funcionario administrativo del trabajo que ante la jurisdicción laboral. Frente a aquél el trabajador puede acudir sin requerir patrocinio de abogado. Para la estabilidad –solicitud de calificación de despido– se exige la representación o asistencia de un profesional del derecho.

La inamovilidad de los trabajadores –salvo las excepciones anotadas supra– se ha venido cumpliendo continuamente, sin interrupción, desde el 01 de mayo de 2002 y se ha decretado ahora hasta el 31 de diciembre de 2013.

Para los casos de calificación de falta y reenganche, debe actuarse dentro de los treinta días continuos siguientes al hecho, de lo contrario, surge el perdón de la falta o hecho contrario a la ley.

³¹ Artículo 425, numeral 9. de la LOTT.

La reticencia del patrono a cumplir con la orden de reenganche puede acarrearle privación de la libertad, a instancia del Ministerio Público. No es el funcionario administrativo del trabajo ni el juez del trabajo quienes pueden ordenar el arresto del patrono.

No se contempla apelación contra la decisión del funcionario administrativo del trabajo, pero la parte interesada puede acudir por ante los Tribunales del Trabajo para interponer el recurso contencioso administrativo laboral.