



LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
EN SU NOMBRE

**EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA**

Magistrado Ponente: **INOCENCIO ANTONIO FIGUEROA ARIZALETA**

**Exp. Nro. 2020-0002**

Mediante oficio Nro. CTATPSME-0086-19 de fecha 24 de septiembre de 2019, recibido en esta Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia el día 14 de enero de 2020, el Tribunal Primero de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Apure, remitió el expediente contentivo de la solicitud de **“REENGANCHE Y COBRO DE SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR”** interpuesta por el ciudadano **REINOL NAYID BLANCO BERMÚDEZ**, titular de la cédula de identidad Nro. 16.511.204, debidamente asistido por el abogado Marcos Goitia, inscrito en el INPREABOGADO bajo el Nro. 75.239, contra la sociedad mercantil **CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL (CORPOELEC)**, adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica, instruida su creación según Decreto Nro. 5.330 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reorganización del Sector Eléctrico de fecha 2 de mayo de 2007, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.736, de fecha 31 de julio de 2007 y originalmente inscrita el 17 de octubre de 2007, ante el Registro Mercantil Segundo de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y del Estado Miranda, bajo el Nro. 69, Tomo 216-A Sgdo., cuya última modificación estutaria quedó inscrita ante el mismo Registro Mercantil, en fecha 9 de mayo de 2016.

Dicha remisión se efectuó en virtud de la consulta prevista en los artículos 59 y 62 del Código de Procedimiento Civil, por haber declarado el referido Tribunal, en sentencia del 16 de septiembre de 2019, la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por órgano de la Inspectoría del Trabajo.

El 15 de enero de 2020 se dio cuenta en Sala y, por auto de igual fecha se designó la ponencia al Magistrado Inocencio Antonio Figueroa Arizaleta, a los fines de emitir un pronunciamiento relacionado con la consulta de jurisdicción.

Realizado el estudio del expediente pasa esta Máxima Instancia a decidir, previo a lo cual formula las siguientes consideraciones:

## I

### ANTECEDENTES

En fecha 6 de junio de 2019, el ciudadano Reinol Nayid Blanco Bermúdez, debidamente asistido por el abogado Marcos Goitia, antes identificados, interpuso ante el Juzgado Superior Civil (Bienes), Contencioso Administrativo y Agrario de la Circunscripción Judicial del Estado Apure y Municipio Arismendi del Estado Barinas, demanda de “*reenganche y cobro de salarios dejados de percibir*” contra la sociedad mercantil Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), argumentando su pretensión en los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

*Que “Desde el 01 de Enero del año 2013 [venía] desempeñando[se] en el cargo de Jefe de la División Estatal Uso Racional y Eficiente de Energía CORPOELEC [del] Estado Apure, en un horario comprendido (...) de 7:30 a.m. a 12 m. y de 1:00 p.m a 4:00 p.m. Durante el tiempo que a durado la relación laboral, la misma ha sido muy cordial entre la institución y las personas que la integran (...) sin que en ningún momento haya habido algún problema durante ese lapso de trabajo (...)”.* (Sic). (Añadido de la Sala).

Indicó que fue notificado “(...) verbalmente en fecha 24/05/2.019 por la Coordinación de Recursos Humanos de CORPOELEC [del] Estado Apure, [que decidieran] remover[lo] del cargo que venía desempeñando, como Jefe de la División

*Estatal Uso racional y Eficiente de Energía CORPOELEC [del] Estado Apure, lo cual constituye un despido directo, dicho procedimiento no es aplicable en este caso ya que gozó de Estabilidad laboral por Fuero Paternal por cuanto en fecha 11 de Abril del año 2019 nació [su] hija (...) que fue presentada por ante el Registrador Civil del Municipio San Fernando del Estado Apure (...)*". (Sic). (Agregados de esta Máxima Instancia).

Asimismo precisó que "*(...) de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo no (...) incurri[ó] en ninguna causal de despido justificado en un tiempo de trabajo de seis (06) años cuatro (04) meses y veintitrés (23) días, devengando un salario mensual de cuarenta Mil quinientos cincuenta y dos Bolívares con cincuenta y nueve céntimos (Bs. 40.552,59) (...)*". (Sic). (Corchetes de la Sala).

Fundamentó su pretensión con base a lo previsto en los artículos 75 y 76 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

Por sentencia del 13 de junio de 2019, el Juzgado Superior Civil (Bienes), Contencioso Administrativo y Agrario de la Circunscripción Judicial del Estado Apure y Municipio Arismendi del Estado Barinas, declaró su incompetencia para conocer y decidir sobre la "*Solicitud de Reenganche y Cobro Salarios Dejadados de Percibir*" y declinó la competencia al Juzgado de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Apure, por considerar la existencia de una relación laboral entre el accionante y la empresa demandada. (*Vid.*, folios 9 al 14 del expediente).

Finalmente el Tribunal Primero de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Apure -previa distribución- dictó sentencia el 16 de septiembre de 2019, a través de la cual declaró "*LA FALTA DE JURISDICCIÓN del Poder Judicial frente a la Administración por Órgano de la Inspectoría del Trabajo*", en atención a que el solicitante para el momento de su "*remoción*" se encontraba presuntamente amparado por la inamovilidad laboral establecida en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral Nro. 3.708 del 28 de diciembre de 2018, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de

Venezuela Nro. 6.419 Extraordinario, de la misma fecha, a favor de los trabajadores y las trabajadoras del sector público y privado, protegidas y protegidos por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

## II

### CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

Corresponde a esta Sala Político-Administrativa emitir pronunciamiento con relación a la consulta de jurisdicción planteada, de acuerdo a la competencia que le ha sido atribuida en el artículo 23, numeral 20 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, el artículo 26 numeral 20 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia y los artículos 59 y 62 del Código de Procedimiento Civil, para lo cual se observa:

Dado que el accionante manifiesta haber tenido una relación laboral con la sociedad mercantil Corporación Eléctrica Nacional S.A., (CORPOELEC), adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Energía Eléctrica, esta Máxima Instancia estima necesario hacer referencia -en primer lugar-, al artículo 108 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, publicado en Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 6.147, de fecha 18 de noviembre de 2014, el cual dispone lo siguiente:

***“Artículo 108: Las empresas del Estado se regirán por la legislación ordinaria, por lo establecido en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica y las demás normas aplicables; y sus trabajadores y trabajadoras se regirán por la legislación laboral ordinaria”.*** (Destacado de esta Sala).

Conforme a la norma antes transcrita los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios a las empresas del Estado, se regirán por la legislación laboral ordinaria; por lo tanto, la relación laboral que existió entre el ciudadano Reinol Nayid Blanco Bermúdez y la sociedad mercantil Corporación Eléctrica Nacional S.A., (CORPOELEC), se encuentra regulada por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Establecido lo anterior, cabe resaltar que el Juzgado remitente mediante sentencia de fecha 16 de septiembre de 2019 (folios 23 al 30 del expediente judicial), declaró la falta de jurisdicción del Poder Judicial respecto a la Administración Pública por órgano de la Inspectoría del Trabajo para conocer de la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, incoada por el prenombrado ciudadano, por encontrarse para el momento del despido presuntamente amparado por la inamovilidad laboral establecida en el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral Nro. 3.708 del 28 de diciembre de 2018, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.419 de la misma fecha, con vigencia de dos (2) años.

Ahora bien, observa esta Sala que la representación judicial del demandante alega en su escrito libelar (folios 1 y 2) que su representado fue removido “(...) *del cargo que venía desempeñando, como Jefe de la División Estatal Uso Racional y Eficiente de Energía CORPOELEC [del] Estado Apure, lo cual constituye un despido directo, [no obstante] dicho procedimiento no es aplicable en este caso ya que gozó de Estabilidad laboral por Fuero Paternal (...)*”, de acuerdo a lo previsto en los artículos 75 y 76 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

En tal sentido, debe señalarse que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece una protección integral a la maternidad y a la paternidad de los trabajadores y trabajadoras, cuando en su artículos 75 y 76, capítulo de los “*Derechos Sociales y de las familias*” dispone lo siguiente:

**“Artículo 75.- El Estado protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes, la solidaridad, el esfuerzo común, la comprensión mutua y el respeto recíproco entre sus integrantes. El Estado garantizará protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia (...).**

**Artículo 76.- La maternidad y la paternidad son protegidas integralmente (...). Las parejas tienen derecho a decidir libre y responsablemente el número de hijos o hijas que deseen concebir y a disponer de la información y de los medios que les aseguren el**

*ejercicio de este derecho. El Estado garantizará asistencia y protección integral a la maternidad, en general a partir del momento de la concepción, durante el embarazo, el parto y el puerperio, y asegurará servicios de planificación familiar integral basados en valores éticos y científicos (...)*. (Resaltado de la Sala).

Las referidas normas consagran el deber del Estado de proteger a la familia como asociación natural de la sociedad, espacio fundamental para el desarrollo integral del ser humano. En este orden, se establece expresamente que la maternidad y la paternidad “*son protegidas integralmente*” (vid., sentencia Nro. 00999 dictada por esta Sala el 9 de agosto de 2017).

En igual sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.076 Extraordinario en fecha 7 de mayo de 2012, regula la figura de la inamovilidad por fuero paternal así:

*“Artículo 339.-Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.*

*Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto (...)*”

*“Artículo 420.- Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:*

(...omissis...)

*2. Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto (...)*”.

Precisada la normativa aplicable al caso, este Órgano Jurisdiccional estima pertinente destacar que en la sentencia Nro. 708 del 14 de agosto de 2017, la Sala Constitucional, luego de hacer mención al contenido de los artículos 75 y 76 de la Carta Magna, estableció que:

*“(...) la licencia de paternidad es una prerrogativa establecida para garantizar los derechos fundamentales de las niñas y los niños. Por lo tanto, encuentra que tanto la licencia de maternidad, como la de la paternidad, no están encaminadas a cobijar las expectativas, deseos o derechos de los progenitores. Así mismo, se observa que estos derechos no solo se tienen en los primeros días de vida de los niños y niñas, sino que se deben extender hasta que cumplan la mayoría de edad, los cuales se garantizan no solo con la licencia de paternidad, sino con otras instituciones jurídicas, como el fuero paternal y políticas públicas.*

*De otra parte, la jurisprudencia constitucional se ha referido al significado y nuevo concepto de familia, y con ello, el de paternidad, para lo cual ha realizado un análisis de los diversos tipos de familia, sus componentes y las relaciones que prevalecen entre sus miembros, alejándose de la tradicional noción que normalmente la sociedad concebía dentro de la conformación familiar como es la familia nuclear, patriarcal, bilateral y consanguínea, por otras más amplias, para abarcar una protección integral de cada una de las personas que las conforman, especialmente los niños, niñas y adolescentes, el derecho al cuidado y amor para su protección. (Vid. Sentencia n° 693 de 2 de junio de 2015, caso: Francisco Anthony Correa Rampersad).*

*Como puede observarse tanto la Constitución de la República y esta Sala han establecido de manera categórica que la familia debe comportar una asociación que garantice la continuidad mediante el acompañamiento en el desarrollo integral de las personas y para ello debe contar con el espacio de convivencia, cuya cotidianidad certifique que ese desarrollo integral va a ser garantizado en cualquier tipo de familia de la que se trate.*

*Ello así, se circunscribe luego el texto Constitucional (sic) en su artículo siguiente, -76- al nacimiento del tipo de familia nuclear, cuando expresa que las parejas tienen el derecho a decidir libremente el número de hijos e hijas que desean concebir, pero determina la norma que el ejercicio de tal derecho deben realizarlo –la pareja- de forma responsable, esto con el fin de que se cumpla con el objetivo de la institución de la familia, que no es otro de que se garantice el desarrollo integral de los hijos e hijas que decidieron tener, entendiéndose por integral se garantice en todas las áreas del ser humano, material, psicológico, emocional-afectivo y moral.*

*En ese sentido, la misma Carta Magna que contiene el plan de organización social de la República Bolivariana de Venezuela, estableció en su artículo 77 lo siguiente ‘Se protege el matrimonio... Las uniones estables...’ es decir, dispone el texto constitucional las únicas formas en que protege el Estado para el nacimiento de una familia, lo cual como se dijo en el fallo n° 693 del 2 de junio de 2015,*

*caso: Francisco Anthony Correa Rampersad, son formas de nacimiento de la familia, el matrimonio y las uniones estables de hecho, siendo entonces, que es en este sentido que deben interpretarse las instituciones de protección social que se disponen en el ordenamiento jurídico dirigidas a la protección de los miembros de la familia, verbi gracia la establecida 339 (sic) de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, que apunta a garantizar los recursos económicos para satisfacer las necesidades en los primeros dos años de los hijos e hijas concebidos por la pareja, es así que cuando se expresa ‘desde el embarazo de su pareja’, ésta debe entenderse que ha sido constituida mediante el matrimonio ó una unión estable de hecho, instituciones además que ha quedado establecido por la Ley y la jurisprudencia no pueden coexistir. (Vid sentencia 1682/2005 (caso Carmela Mampieri).*

*No obstante, la Sala agrega que el interés superior del niño y la efectividad del derecho del recién nacido al cuidado, amor y filiación del padre se debe llevar a cabo de manera prevalente, incluso por encima del vínculo legal o relación del padre con la madre, esto es, de la calidad de esposos de los padres, de compañeros permanentes, o de la convivencia efectiva entre los padres del niño o niña, por lo que la prerrogativa a la licencia y fuero paternal se hace extensiva incluso para aquellos padres que no reúnan las particularidades anotadas, solo que en ponderación a ese derecho, será invocada si el padre no mantuviese simultáneamente vínculos legales o estables, pues de lo contrario, se estaría haciendo un uso abusivo de ese derecho, lo que se desvía teleológicamente con los fines de la norma.*

*Lo expresado anteriormente en nada desvincula al deber irrenunciable que todo padre y madre tiene de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas.*

*Por tanto, debe deducirse que para el goce de la protección de inamovilidad laboral establecida desde la concepción de la ‘pareja’, ese hijo o hija concebido debe ser producto de un matrimonio o de una unión estable de hecho, pero que en ningún caso tal protección podrá derivarse de la coexistencia concurrente de ambas circunstancias, pues sería contrario a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico; salvo que se demuestre que ambas uniones tienen fecha de ocurrencias distintas.*

*De igual forma, es necesario señalar las consecuencias que tal protección de fuero paternal tiene en otros campos, así lo discriminatorio que resulta para la mujer, quien por razones biológicas tiene límite para concebir y gestar frente al hombre que puede engendrar en cualquier momento, por lo tanto éste pudiera ampararse indefinidamente de inamovilidad por fuero paternal, siendo desproporcionado e inadecuado, y con ello además impactar*

*económicamente a los empleadores públicos y privados al mantener a un trabajador reiteradamente con licencia de catorce (14) días y con inamovilidad.*

*Ello así, en virtud de todo lo expresado con fundamento en lo dispuesto en el ordenamiento jurídico venezolano esta Sala establece: 1) Para la acreditación del fuero paternal, el trabajador deberá consignar acta de nacimiento ó la ficha de nacimiento con los datos de identificación del recién nacido, mediante los cuales se determina su condición de progenitor, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes y 8 de la Ley Para la Protección de las Familias, la Maternidad y de la Paternidad; 2) No podrá beneficiarse del fuero paternal quien lo alegue ante la presencia simultánea del matrimonio y del concubinato o cualquier otra unión estable de hecho, pues se desnaturalizaría el objetivo de la institución de protección familiar de fuero paternal. Así se establece”. (Sic).*

De la jurisprudencia *supra* referida, así como de la normativa antes transcrita, se desprende la imposibilidad de despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador protegido por fuero paternal salvo que exista una causa justificada debidamente comprobada por el Inspector del Trabajo que corresponda, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 422 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Cabe resaltar que la protección del fuero paternal, no sólo va dirigido a los trabajadores, sino que responde a la garantía de protección integral de la familia como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas. (*Vid.*, entre otras sentencias de esta Sala, las Nros. 01159 de fecha 10 de octubre de 2012 y 00198 del 05 de marzo de 2015).

Visto lo anterior, advierte la Sala de los alegatos expuestos por la representación judicial del ciudadano Reinol Nayid Blanco Bermúdez lo siguiente: *i)* que comenzó a prestar sus servicios para la sociedad mercantil Corporación Eléctrica Nacional S.A. (CORPOELEC) el 1° de enero de 2013; *ii)* que desempeñaba el cargo de “*Jefe de la División Estatal Uso Racional y Eficiente de Energía [de] CORPOELEC [del] Estado Apure*”; *iii)* que el 24 de mayo de 2019 fue notificado verbalmente de su “*remoción*” y *iv)* que para el momento del despido o “*remoción*” su hija -según sus dichos- tenía un mes de nacida, toda vez que la misma nació “*en fecha 11 de Abril del año 2019*”; en consecuencia,

debe presumirse que el aludido trabajador, se encontraba amparado por la inamovilidad laboral por fuero paternal, lo cual implica que dicha solicitud deba ser conocida por la Inspectoría del Trabajo respectiva.

De acuerdo a lo expuesto en líneas anteriores, advierte la Sala que si bien es cierto que el Tribunal Primero de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Apure, declaró la falta de jurisdicción en el presente caso, por considerar que el referido ciudadano para el momento de su “*remoción*” se encontraba presuntamente amparado por la inamovilidad laboral establecida en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral Nro. 3.708 del 28 de diciembre de 2018, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6.419 Extraordinario, de la misma fecha, no es menos cierto que el prenombrado ciudadano gozaba de dicha protección laboral en virtud del fuero paternal que ostentaba para el momento de su presunta “*remoción*”, ello conforme a lo establecido en el artículo 339 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, contrariamente a lo indicado por el referido órgano Jurisdiccional en la sentencia objeto de consulta.

En virtud de las consideraciones precedentes, debe la Sala declarar que el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer la solicitud planteada. En consecuencia, se confirma en los términos expuestos la decisión de fecha 16 de septiembre de 2019, dictada por el Tribunal Primero de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Apure. **Así se decide.**

### III

#### DECISIÓN

Con fundamento en los razonamientos antes expuestos, esta Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara que el **PODER JUDICIAL NO TIENE JURISDICCIÓN** para conocer y decidir la solicitud de “**REENGANCHE Y COBRO DE SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR**”, interpuesta por el ciudadano **REINOL NAYID**

**BLANCO BERMÚDEZ**, contra la sociedad mercantil **CORPORACIÓN ELÉCTRICA NACIONAL (CORPOELEC)**.

En consecuencia, se **CONFIRMA** en los términos expuestos en la motiva del presente fallo, la decisión sometida a consulta dictada en fecha 16 de septiembre de 2019, por el Tribunal Primero de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Apure.

Publíquese, regístrese y comuníquese. Devuélvase el expediente al Juzgado de origen. Cúmplase lo ordenado.

Dada, firmada y sellada en el Salón de Despacho de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, a los veintiún (21) días del mes de octubre del año dos mil veinte (2020). Años 210° de la Independencia y 161° de la Federación.

La Presidenta,

**MARÍA CAROLINA  
AMELIACH  
VILLARROEL**

La Magistrada,

**BÁRBARA GABRIELA  
CÉSAR SIERO**

El  
Vicepresidente,

**MARCO  
ANTONIO  
MEDINA SALAS**

El Magistrado -  
Ponente

**INOCENCIO  
FIGUEROA  
ARIZALETA**

La Magistrada,

**EULALIA COROMOTO  
GUERRERO RIVERO**

La Secretaria,

**GLADYS AZUAJE BARRETO**

**En fecha veintidós (22) de octubre  
del año dos mil veinte, se publicó y  
registró la anterior sentencia bajo el  
Nº 00122.**

La Secretaria,

**GLADYS AZUAJE BARRETO**