

Ponencia del Magistrado **Dr. CARLOS ALEXIS CASTILLO ASCANIO**

En el juicio que por salarios retenidos y otros conceptos laborales, sigue el ciudadano **OSCAR RAFAEL MARTÍNEZ**, venezolano, mayor de edad y titular de la cédula de identidad número V-8.299.308, representado judicialmente por los abogados en ejercicio Elvira Solano Aragort y Jocsan Maita Solano, inscritos en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo los números 32.874 y 302.362 respectivamente, contra la sociedad mercantil **CERVECERÍA POLAR, C.A.**, inscrita su Acta Constitutiva Estatutaria en el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda, el 14 de marzo de 1941, y asentada bajo el número 323, Tomo 1, cuya última modificación integral de estatutos se evidencia del acta de asamblea de accionistas celebrada en fecha 25 de julio de 2006 e inscrita ante el mismo Registro, el 10 de agosto de 2006 y asentada bajo el número 62, Tomo 124-A-Pro, del cual se formó expediente mercantil signado con el número 779, representada judicialmente por los abogados Mauren Lissett Cerpa de Boyer, Anaís Rebeca Montero Melán, Giuliana Paola Ceccarelli Fernández, José Ricardo León Rosales, Daniel de Jesús Urdaneta Bohórquez, Rafael Arturo Ramírez Colina, Lisey Chinquiquira Lee Hung, María Inés León Suárez, Francis Martz Fernández Materán, César Montes, Victoria Emilia Toro Blanco, Andrea Carolina Huamaní Guerrero, Verushka Katherina Alfonzo Arguinzones, María Alejandra Lovera Valero, Gustavo Enrique Patiño Parra, Elisabetta María Pasta Presutti, Sidnioli José Rondón Vegas, Oly del Valle Ramos Ferrer, Yusangel del Valle López Orta, Nayired Unsabi Núñez Rodríguez, Marilyn Aimara Dettin Cabrera y Mirva Esther Silva García, inscritos en el Instituto de Previsión Social del Abogado bajo los números 83.362, 133.048, 242.165, 261.985, 273.615, 72.726, 84.322, 89.391, 199.234, 264.692, 297.009, 296.417, 189.573, 115.513, 129.089, 204.667, 204.781, 70.545, 143.626, 298.537, 119.936 y 108.383 en su orden; el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, con sede en Barcelona, publicó sentencia el 11 de agosto de 2022, mediante la cual declaró parcialmente con lugar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y sin lugar la adhesión de la apelación realizada por la parte actora, en consecuencia, modificó el fallo del 3 de junio de 2022, dictado por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la referida Circunscripción Judicial, y declaró parcialmente con lugar la demanda.

Contra la precitada sentencia de alzada, los apoderados judiciales de las partes, presentaron diligencias los días 20 y 21 de septiembre de 2022, mediante las cuales anunciaron recurso de casación, respectivamente, que se admitieron por auto del 22 de septiembre del referido año, remitiéndose el expediente a la Sala de Casación Social de este Alto Tribunal.

El 11 de octubre de 2022, la parte demandada presentó su escrito de formalización, por lo que la parte demandante consignó escrito contentivo de los

argumentos de contradicción de los alegatos explanados por el formalizante.

Por otro lado, el 17 de octubre del mismo año, la parte demandante presentó su escrito de formalización del recurso de casación, en tanto, la parte demandada no consignó escrito alguno de contradicción.

En fecha 28 de noviembre de 2022, se dio cuenta en Sala, y se designó ponente al Magistrado **Dr. CARLOS ALEXIS CASTILLO ASCANIO**, quien con tal carácter suscribe el presente fallo.

Seguidamente, el 10 de mayo de 2023, se declaró concluida la fase de sustanciación de los recursos de casación anunciados y formalizados en la presente causa y pasó el asunto al estado de fijación de audiencia mediante auto separado.

Posteriormente, el 17 de mayo de 2023, el Juzgado de Sustanciación de esta Sala de Casación Social, fijó el día 25 de mayo de 2023, a las 10:30 de la mañana, para que tuviera lugar la audiencia oral, pública y contradictoria, a cuyo acto comparecieron las partes, por lo que una vez finalizado, esta Sala difirió el dispositivo oral del fallo, para el 22 de junio de 2023, a tenor de lo previsto en el artículo 174 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En fecha 19 de junio de 2023, mediante auto se difirió la audiencia para dictar el dispositivo oral del fallo, siendo reprogramada para el día 6 de julio de 2023, oportunidad en la cual esta Sala de Casación Social lo dictó.

Ahora bien, cumplidas con las formalidades de ley, pasa esta Sala a reproducir por escrito la sentencia de conformidad con lo establecido en la citada disposición legal, bajo las siguientes consideraciones:

CAPÍTULO-I- **CASACIÓN DE OFICIO**

-

El recurso de casación como medio extraordinario de impugnación, exige que el recurrente fundamente su escrito en alguno de los motivos de casación y mencione las normas presuntamente infringidas, estableciendo una relación entre los hechos y el precepto jurídico alegado de forma concreta, caso contrario, se estaría desvirtuando la naturaleza del recurso, en virtud de que esta Sala sólo puede revisar los agravios expresamente indicados por las partes y, excepcionalmente, casar el fallo recurrido por infracciones no denunciadas.

Bajo esa premisa, la Sala Constitucional de este Máximo Tribunal, ha definido lo que debe entenderse por la casación de oficio, dejando sentado el carácter excepcional de su aplicación, al determinar que “no se trata de un mecanismo instaurado en

protección de derechos e intereses particulares, sino para tutelar ciertas normas cuyo respeto el ordenamiento considera esencial”. (Vid. Sentencia número 116 del 29 de enero de 2002, caso: *José Gabriel Sarmiento Núñez*).

En sintonía con lo anterior, atendiendo al principio previsto en el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que dispone: “El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia...” y, al contenido del artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que confiere a esta Sala de Casación Social, la facultad de casar de oficio el fallo recurrido cuando en éste se evidencien infracciones de orden público y constitucionales, aun cuando no se les hubiere denunciado, procede a decidir el asunto bajo análisis en los términos siguientes:

Conforme a los postulados consagrados en los artículos 257 y 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con el propósito de lograr una recta y sana administración de justicia y, de acuerdo con lo dispuesto en el criterio sentado por la Sala Constitucional de este Máximo Tribunal en sentencia número 1353, de fecha 13 de agosto de 2008 (caso: *Corporación Acros, C.A.*), en la que se determinó que la casación de oficio, más que una facultad discrecional, constituye un verdadero imperativo constitucional, toda vez que “asegurar la integridad de las normas y principios constitucionales es una obligación de todos los jueces y juezas de la República, en el ámbito de sus competencias (*ex* artículo 334 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela)”, esta Sala de Casación Social, conforme a lo términos *supra* expresados, procede a pronunciarse sobre las infracciones de orden público o constitucional, que puedan evidenciarse en el caso *sub iudice*.

La Sala considera oportuno señalar cronológicamente los actos procesales e instrumentos de mayor trascendencia e influencia para el presente fallo:

A. DEMANDA DE SALARIOS RETENIDOS, OTROS BENEFICIOS LABORALES, ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y DAÑO MORAL, INTENTADA POR EL CIUDADANO OSCAR RAFAEL MARTÍNEZ CONTRA CERVECERIA POLAR, C.A., EN FECHA 11 DE NOVIEMBRE DE 2019

Consta que el 11 de noviembre de 2019, el trabajador Oscar Rafael Martínez, interpuso demanda por “**RETENCIÓN DE SALARIOS, VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL), OBSEQUIOS ANUAL Y OTROS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL LAUDO ARBITRAL...**”, así como por indemnización derivada de “**ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y DAÑO MORAL**”, contra la entidad de trabajo Cervecería Polar, C.A., ante los Tribunales de Primera Instancia del Trabajo de Sustanciación, Mediación y Ejecución de la

Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, del cual se formó el expediente judicial identificado con el alfanumérico BP02-L-2019-000028.

A tal efecto la parte demandante alegó lo siguiente:

*Ciudadana Juez del Trabajo, comencé a prestar mis servicios personales en fecha 31 de Agosto del año 1998, para la Entidad de Trabajo, antes mencionada, desempeñando el cargo de en principio como montacarguista, luego ocupé el cargo de relevista de llenador, operario III, II (4 AÑOS), operario II (5 años), operario I (5 años), siendo este último cargo hasta este momento; ya que mi relación laboral hasta la presente fecha sigue activa, según la **CUENTA INDIVIDUAL EXPÉDIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE AFILIACIÓN Y PRESTACIONES EN DINERO**, Ejecutando dicha función en una Jornada de LUNES A VIERNES (DOS DÍAS LIBRES), en un horario de 6:00 am a 2:30 PM y de 2:30 pm a 10:30 pm. Encontrándose la relación de trabajo sometida al régimen de Decreto Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.*

Ciudadana Juez, desde el 14 de mayo del año 2017, tengo suspendido mi sueldo. Solo se me cancela la cantidad de VEINTICINCO MIL BOLÍVARES MENSUALES (Bs.25.000, 00) por concepto de Cesta Tickets.

Es el caso ciudadana Juez, que en fecha 21 de Abril del año 2016, por motivos imputados a la Entidad de Trabajo, la misma me SUSPENDIÓ, recibiendo solamente, el pago por concepto de CESTA TICKETS, hasta la presente fecha,- la entidad de trabajo no ha cumplido con su obligación de cancelarme lo que por ley y LAUDO ARBITRAL me corresponde, es por lo que solicite ante la Inspectoría del Trabajo en la ciudad de Barcelona, se aperture el procedimiento por reclamo por concepto de de RETENCIÓN DE SALARIOS, VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL), OBSEQUIOS ANUAL Y OTROS BENEFICIOS, admitiéndose el procedimiento administrativo, notificándose a la entidad de trabajo; celebrándose la Audiencia de Reclamo en fecha 15/07/2019, ante la sala correspondiente, compareciendo el representante de la entidad de trabajo antes señalada, quien manifestó la falta de jurisdicción de este ente administrativo para conocer y decidir del presenta asunto toda vez que los aspectos reclamados, constituyen puntos de derecho y que actualmente el ciudadano accionante se encuentra en estado de suspensión con la entidad de trabajo. En fecha 26 de Septiembre de 2019, se declara culminada la vía administrativa, conforme a lo contemplado en el artículo 513 de la LOTTI, e indica que por ser los conceptos reclamados cuestiones de Derecho debe ser resuelto por los órganos jurisdiccionales. Según providencia administrativa N°00010-2019, se declaro culminada la vía Administrativa, conforme a lo contemplado en el artículo 513, de la Ley Orgánica del Trabajo los trabajadores y Trabajadoras.

(Omissis)

De igual, forma, en fecha 13 de febrero del año 2014, se dictó una decisión sobre investigación de origen de una enfermedad, el cual se me diagnosticó una incapacidad PARCIAL PERMANENTE, aplicándose el monto a pagar el establecido en el numeral 4 del artículo 130 de la LOPCYMAT, el cual suma la cantidad de BsS. 1.174.768,56, por lo que reclamo este monto igualmente.

En fecha 16 de Noviembre del año 2018, se dictó sentencia, por parte del Tribunal Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de esta

circunscripción judicial, en el cual se declaró parcialmente con lugar, la demanda que introduje en contra de la Entidad de Trabajo Polar, motivado a un daño moral que se me ocasionó.

El monto que se declaró fue de 3,5 Salarios mínimos, equivalente a BsS. 140.000,00.

TOTAL ADEUDADO POR TODOS LOS CONCEPTO ESPECIFICADOS

1.- Salarios retenidos desde 21 de Abril 2016 Hasta la presente fecha y los que se sigan generando:

BsS. 310.000,00.

2.- Vacaciones Vencidas: desde el año 2016 hasta la presente fecha y todos los que faltan por generarse, hasta la culminación de este reclamo. Cláusula 9 de Laudo Arbitral 2015.

BsS. 600.000.00.

3.- Bono Vacacional Vencidos: Y todos los que faltan por generarse, hasta la culminación de este reclamo. Cláusula 9 de Laudo Arbitral 2015.

BsS. 1.000.000,00.

4.- Utilidades Cláusula 10 Cláusula 33 de Laudo Arbitral 2015.

BsS. 2.400.000,00.

5.- Uniformes Cláusula 33 del Laudo Arbitral: 22 Pantalones, 22 Camisas, 33 Pares de Medias, 11 gorras, 22 Toallas, 11 docenas de pastilla tocador, 198 rollos de Papel Higiénico, 55 Detergente de iK cada uno, 66 desodorantes, 33 gel. Hasta esta última fecha y las que se siguieren ocasionando.

6.- Productos Mensuales: Cláusula 54 c.

123 cajas entre cajas de Cerveza y Cajas de Malta.

83 cajas de cerveza y 40 cajas de Malta.

7.- Cláusula 54 b.- Cajas de Cerveza y Malta para los días de Carnavales y Semana Santa. 15 Cajas— 6 para carnaval y 9 para semana santa.

8.- Cláusula 54 lit. d. 3 bolsos térmicos.

9.- Cláusula 42 Laudo Arbitral 2015: Cajas de Comida 36 Cajas.

10.- Cláusula 54 Laudo Arbitral, lit, c. 3 Cajas de cerveza.

11.- Cláusula 54 lit d 45 cajas de cerveza para el día de mi cumpleaños.

12.- Cesta Navideña, Cláusula 54 lit e. (3 Bultos de Harina Pan, 3 bultos de arroz, 3 cajas de aceite, 6 cajas de refresco, 3 panes de jamón planchado, 6 sangrías, 9 kilos de azúcar, 6 lanetones). Y todos los que faltan por generarse, hasta la culminación de este reclamo.

13.- La cantidad de BsS. 1.174.768,56, por concepto de la incapacidad, diagnosticada por Inpsasel, como incapacidad PARCIAL PERMANENTE.

14.- La cantidad de BsS. 140.000,00, equivalente a 3,5 salarios mínimos, por concepto de daño Moral, acordado por el Tribunal.

TOTAL de BOLÍVARES CINCO MILLONESSEISCIENTOS VEITICUATRO MIL SETECIENTOS SESENTA Y OCHO CON /00.

(BsS. 5.624.768,00), más los productos especificados anteriormente, y contenidos en las Cláusulas mencionadas del LAUDÓ ARBITRAL DE FECHA 05/10/2015.(Sic).(Subrayado de la Sala).

B. PROVIDENCIA ADMINISTRATIVA NÚMERO 00010-2019, DEL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2019, DE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO “ALBERTO LOVERA” CON SEDE EN BARCELONA, ESTADO ANZOÁTEGUI, RELACIONADA CON LA SOLICITUD DE RECLAMO

POR RETENCIÓN DE SALARIOS Y OTROS BENEFICIOS LABORALES

También, consta providencia administrativa emanada de la Inspectoría del Trabajo "Alberto Lovera" con sede en la ciudad de Barcelona estado Anzoátegui, signada con el número 00010-2019, del 26 de septiembre de 2019, del cual se formó expediente administrativo distinguido con el número 003-2019-03-00076, relacionada con la solicitud de reclamo que interpuso el ciudadano Oscar Rafael Martínez contra la entidad de trabajo Cervecería Polar C.A., cursante desde el folio 42 al 46 de la primera pieza del presente asunto, de la cual se citan a continuación los siguientes párrafos:

Revisado como ha sido el expediente, en principio se hace necesario analizar el artículo 513, numeral 5 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual establece:

"Si no fuera posible la conciliación, el patrono, patrono o sus representantes deberán consignar en los cinco días siguientes escrito de contestación al reclamo si el patrono, patrona o sus representantes no diera contestación dentro de los plazos señalado se le tendrá como cierto reclamo del trabajador, trabajadora o grupo de trabajadores y trabajadoras."

Del estudio de las actuaciones que cursan en el expediente, y en especial al Acta levantada correspondiente a la AUDIENCIA DEL RECLAMO POR RETENCIÓN DE SALARIO, VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL), OBSEQUIOS ANUAL, Y OTROS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL ACTA CONVENIO, se evidenció que el Funcionario del Trabajo quién presidió la Audiencia, instó a las partes a la conciliación no habiéndolo logrado. En virtud de las exposiciones de las partes, se estableció el plazo de (05) días hábiles para que la reclamada presentara el escrito de Contestación.

Ante los alegatos y defensas de las partes, se observa que la representación legal de la Entidad de Trabajo CERVECERÍA POLAR, C.A, en su escrito de contestación cursante de los folios 55 y 56, manifiesta lo siguiente:

'...es menester para esta representación negar, rechazar y contradecir todas y cada uno de los pedimentos del trabajador accionante en su escrito de reclamo, tales como la supuesta retención de salarios, vacaciones vencidas, bono vacacional vencido, uniformes, caja de comidas, cesta navideña, caja de productos (mensual), obsequio anual y otros beneficios establecidos en una supuesta acta convenio, toda vez que en principio la relación laboral entre el ciudadano ÓSCAR MARTÍNEZ, en este mismo sentido, es falso ciudadana Inspectoría, la existencia de una acta convenio que haya sido suscrita por el accionante y la entidad de trabajo, así como que esta supuesta acta convenio contemple unos supuestos beneficios a favor del reclamante...'

En este orden, esta Autoridad Administrativa considera que los hechos litigiosos que sirven de base para el planteamiento de la Litis, como son los conceptos reclamados por RETENCIÓN DE SALARIOS, VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL), OBSEQUIOS ANUAL Y OTROS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL ACTA CONVENIO, donde el reclamante debe especificar claramente los hechos en que se fundamenta su reclamo, y el accionado por su parte, debe al contestar, admitir o negar categóricamente los hechos afirmados en la solicitud y especificar con claridad los alegatos en que fundamenta sus excepciones, lo cual fue expuesto por las partes en el presente procedimiento.

Al respecto, es necesario señalar que la resolución de este tipo de controversias de carácter de hechos por la RETENCIÓN DE SALARIOS, conforme lo previsto en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

En tal sentido, de llegarse a considerar que a través del procedimiento de reclamo establecido en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el Inspector del Trabajo puede decidir este tipo de reclamos por RETENCIÓN DE SALARIOS, derivados de una relación de trabajo que se encuentra activa, no genera ninguna dualidad de competencias entre un órgano del Poder Ejecutivo y un órgano del Poder Judicial prohibido por el texto Constitucional. Adicionalmente la ejecución de una providencia. administrativa en la cual se condene al empleador al pago de SALARIOS RETENIDOS, pudiera materializar la violación de un derecho humano reconocido por la legislación Venezolana, como es el principio de la doble instancia, pues el acto administrativo a través del cual el inspector del trabajo condene al pago de los SALARIOS RETENIDOS como lo en este caso que nos ocupa, gozaría de los principios de ejecutividad y ejecutoriedad, debiendo cumplirse inmediatamente, sin que pueda el empleador lograr la suspensión...

En cuanto a los demás conceptos reclamados como lo son VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL), OBSEQUIOS ANUAL Y OTROS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL ACTA CONVENIO, tales hechos litigiosos, por ser cuestiones de derecho deben ser resueltos ante los órganos jurisdiccionales competentes, conforme lo establece el artículo 513 numeral 6 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: "El funcionario o funcionaria del trabajo, al día siguiente de transcurrido el lapso para la contestación, remitirá el expediente del reclamo al Inspector o Inspectora del Trabajo para que decida sobre el reclamo, cuando se trate de cuestiones de derecho que deben resolver los tribunales jurisdiccionales. [Subrayado de la Sala]

DISPOSITIVA

Por todos los razonamientos de hecho, antes expuestos, esta Inspectoría del Trabajo "Alberto Lovera" con Sede en Barcelona, Estado Anzoátegui, en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y en uso de la atribución legal establecida en el numeral 4° del Artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, DECLARA: PARCIALMENTE CON LUGAR el RECLAMO incoado por

el ciudadano: ÓSCAR RAFAEL MARTÍNEZ, venezolano, mayor de edad, titular de la Cédula de Identidad N° V-8.299.308 y de este domicilio, en contra de la Entidad de Trabajo CERVECERÍA POLAR, C.A., ubicada en KILÓMETRO 15 SECTOR OJO DE AGUA, VÍA NARICUAL, CERVECERÍA POLAR PLANTA ORIENTE, BARCELONA, ESTADO ANZOÁTEGUI. En tal sentido, DECLARA: CON LUGAR el RECLAMO POR SALARIOS RETENIDOS desde el 21 de Abril de 2016 hasta la presente fecha, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL) y OBSEQUIOS ANUAL y DECLARA: LA CULMINACIÓN DE LA VÍA ADMINISTRATIVA, conforme lo establece el artículo 513, numeral 6 ejusdem, en relación a los conceptos: VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS Y OTROS BENEFICIOS LABORALES por ser .cuestiones de derecho que deben ser resueltos por los Tribunales Jurisdiccionales.

Esta Providencia Administrativa causa estado y la parte que se sienta afectada puede ventilar ante el Órgano Jurisdiccional Competente en materia laboral el Recurso de Nulidad. (Sic).

C. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA DE SALARIOS RETENIDOS, OTROS BENEFICIOS LABORALES, ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y DAÑO MORAL

Adicionalmente, consta en esta causa, escrito de contestación de demanda que la entidad de trabajo, sociedad mercantil Cervecería Polar, C.A., presentó en fecha 14 de diciembre de 2020, con ocasión a la demanda de “**RETENCIÓN DE SALARIOS Y OTROS BENEFICIOS LABORALES**”, interpuesta en su contra del cual se formó expediente identificado con el alfanumérico BP02-L-2019-000028; la cual cursa en autos del folio 161 al 166 de la primera pieza, donde se alegó lo siguiente:

(Omissis)

Es cierto que la relación laboral existente entre el accionante y mi representada se encuentra activa hasta el catorce (14) de diciembre de 2020, sin embargo, es necesario aclarar que en la realidad de los hechos, la relación laboral se encuentra suspendida, en vista que CERVECERÍA POLAR, C.A. se vio obligada a suspender sus operaciones en los centros de trabajo denominados Planta Oriente y Agencia Las Garzas, en fecha veintiuno (21) de abril de 2016, motivado a la falta de materia prima para continuar produciendo ya la disminución en la producción, a su vez ciudadano Juez, ello trajo como consecuencia la suspensión de la relación laboral con el ciudadano OSCAR RAFAEL MARTÍNEZ.

Niego, rechazo y contradigo que, desde el catorce (14) de mayo del año 2017, el accionante tenga suspendido su sueldo, y que sólo se le cancela la cantidad de Veinticinco Mil Bolívares mensuales (Bs. 25.000,00) por concepto de Cesta Tickets o Beneficio de Alimentación. Niego, rechazo y contradigo que desde el veintiuno (21) de abril de 2016 el accionante recibiera únicamente el pago por concepto de Cesta Tickets o beneficio de alimentación. Tampoco es cierto que la suspensión de la relación laboral se haya dado por motivos imputados a la entidad de trabajo. Ciudadano Juez, la realidad de los hechos es que desde la fecha de la

suspensión de la relación laboral, el 21 de abril de 2016, mi representada continua acreditando al hoy accionante una indemnización diaria sustitutiva equivalente al salario básico y adicional, los demás beneficios socio económicos, tales como, el denominado cesta tickets o beneficio de alimentación, cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, beneficio de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, entrega de cajas de comida, obsequios navideños, entre otros. Resulta temerario y en nada explicativo el falso argumento de que mi representada no ha cumplido con su obligación de cancelar al accionante lo que por ley y por el Laudo Arbitral le corresponde, ya que no se detalla específicamente a que se refieren estos beneficios, sin embargo y a todo evento, esto es negado enfáticamente por esta representación. Con respecto a los motivos que dieron lugar a la suspensión de operaciones y posterior suspensión de la relación laboral entre el accionante y mi representada, no es cierto que sea imputable; CERVECERÍA POLAR, CA, en virtud de que fue la falta de materia prima para poder elaborar productos lo que la originó y el eventual declive de la situación económica del país que trajo como consecuencia la merma en las ventas de los productos elaborados por mi representada; esto Ciudadano Juez es un hecho público y notorio, ya que incluso, fue debidamente percibido a través de los sentidos del Juez de Juicio de esta Circunscripción Judicial Laboral de la ciudad de Barcelona, en los distintos procedimiento de amparos judiciales incoados, como por ejemplo en el caso del amparo ejercido por el ciudadano Rafael Muñoz y otros, conocido por el Tribunal Quinto de Juicio del Trabajo y signado con la nomenclatura N° BP02-O-2018-000069. Ello se logró verificar a través de los recorridos realizados en las áreas de producción de Cervecería Polar, Planta Oriente, sin que haya quedado lugar a dudas de la operatividad de la misma por los motivos antes expuestos.

Es cierto ciudadano Juez que el accionante inició un procedimiento administrativo por reclamo ante la Inspectoría del Trabajo "Alberto Lovera" de la ciudad de Barcelona, por concepto de: retención de salarios, vacaciones vencidas, bono vacacional vencidos, uniformes, caja de comida, cesta navideña, cajas de productos (mensual), obsequio anual y otros beneficios; es cierto que se celebró la audiencia de reclamo en fecha 15 de julio de 2019; es cierto que esta representación alegó la falta de jurisdicción del ente administrativo en virtud de que el objeto del reclamo versaba sobre puntos de derecho y que a todo evento fue alegada igualmente la suspensión laboral de mi representada y el pago efectivo de una compensación sustitutiva equivalente al salario básico y demás beneficios; es cierto que en fecha 26 de septiembre de 2019, la Inspectoría del Trabajo de Barcelona emite Providencia Administrativa declarando culminada la vía administrativa.

(Omissis)

SUSPENSIÓN DE OPERACIONES DE CERVECERÍA POLAR QUE DEVINO NECESARIAMENTE EN LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON EL HOY ACCIONANTE

Que en fecha 21 de abril de 2016, mi representada se vio obligada a suspender las operaciones de elaboración y distribución en todo el territorio comercial del oriente del país, en virtud del agotamiento de inventario de cebada y malteada, indispensable para la elaboración de cerveza y malta en Planta Oriente, en consecuencia, dicha situación originó la suspensión de las relaciones de trabajo con el personal que presta afectiva de vicios en dicho centro de trabajo, es decir, Planta

Oriente, al configurarse un caso de fuerza mayor no imputable a mi representada, que trajo como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión temporal de las labores, de acuerdo a lo establecido en el artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y las Trabajadoras. Esta situación, vale aclarar, fue incluso notificada a la Inspectoría del Trabajo "Alberto Lovera" de Barcelona del Estado Anzoátegui. La interrupción forzosa de actividades, productivas por indisponibilidad de materia prima provocó, como resulta obvio, la suspensión de las relaciones de trabajo, a pesar de lo cual los trabajadores concernidos, como es el caso del accionante, percibieron - sin prestar efectivamente servicios y, por tanto, disponer de tiempo libre para dedicarse a cualquier otra actividad, generadora de lucro, que estime de interés - una retribución equivalente a su salario básico, y, a la fecha, continúan gozando de ciertos beneficios sociales, tales como el ticket de alimentación, ello en cumplimiento a lo establecido en el artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras.

De otro lado, el actor sostiene que la paralización de actividades en el centro de trabajo donde presta servicios resulta ser "imputable" a mi representada, en desprecio de los siguientes hechos públicos comunicacionales: 1. El Ejecutivo Nacional decidió unilateral e inconsultamente modificar el régimen de control de cambio de divisas que rigió desde el mes de febrero del 2003. 2. Que dicha modificación incluyó la creación de dos regímenes de cambio distintos, esto son, Divisas Protegidas (DIPRO) a razón de diez bolívares (Bs. 10) por dólar americano (US\$) SOLO PARA ALIMENTOS BÁSICOS, MEDICINAS; y Divisas Complementarias (DICOM) a razón de una tasa flotante que actualmente **supera los** seiscientos bolívares (Bs. 600) por dólar americano (US\$) PARA TODOS LOS BIENES NO ESENCIALES, ENTRE LOS CUALES SE INCLUYEN CERVEZA Y MALTA. 3. Cervecería Polar, C.A., a pesar de los esfuerzos desplegados, no obtuvo las divisas destinadas al pago de los proveedores de materia prima e insumos para la producción de cerveza y malta, lo cual condujo a la interrupción forzosa de actividades productivas en todas sus plantas y agencias. 4. La interrupción forzosa de actividades productivas por indisponibilidad de materia prima provocó la suspensión de las relaciones de trabajo, a pesar de lo cual los trabajadores concernidos, como es el caso de actor, han seguido percibiendo desde entonces -sin prestar servicios- una compensación equivalente a su salario básico, y gozado de ciertos beneficios sociales, tales como el de alimentación legal y la póliza de hospitalización, cirugía y maternidad.

(Omissis)

Ciudadano Juez, resulta sumamente sorprendente para esta representación que en el presente asunto se estén demandando conceptos tales como la supuesta y negada enfermedad ocupacional padecida por el accionante así como el daño moral derivado de la misma, toda vez que, en fecha doce (12) de junio de dos mil diecisiete (2017), la parte actora en la presente causa, ciudadano ÓSCAR RAFAEL MARTÍNEZ, incoa una demanda en contra de mi representada CERVECERÍA POLAR, C.A., la cual fue signada con la nomenclatura N° BP02-L-2017-000182, sobre el mismo hecho que pretende ahora hacer valer en esta nueva demanda. Lo que cobra real importancia es que sobre estos hechos pesa una sentencia definitivamente firme, de

fecha dieciséis (16) de noviembre de dos mil dieciocho, emitida por el Tribunal Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, cuya decisión fue parcialmente con lugar.

Mi representada dio cumplimiento efectivo a dicha sentencia en fecha siete (07) de febrero de dos mil diecinueve, en fecha doce (12) de febrero de 2019 el tribunal emite auto aclarando el monto del concepto condenado (daño moral), en fecha catorce (14) de febrero de 2019 esta representación apela de dicho auto, en fecha diecisiete (17) de junio de 2019 el Tribunal Superior declara sin lugar el recurso de apelación ejercido y en fecha quince (15) de julio de 2019, mi representada da cumplimiento efectivo a la sentencia de fecha diecisiete (17) de junio de 2019, mediante la consignación del cheque correspondiente. Es decir, estamos en presencia de la figura conocida en derecho como la cosa juzgada, por lo cual, mal puede este juzgado decidir nuevamente sobre ellos. Es importante mencionar que esto se podrá evidenciar en la oportunidad de la evacuación de los medios de prueba.

(Omissis)

V

PETITORIO

Al quedar en forma determinada, conforme a la requerida y suficiente claridad, la no admisión de los hechos invocados en el libelo, expresamente negados y rechazados en la forma más enfática, expresando a la vez los hechos o fundamentos de la defensa que se esgrimió en este escrito, y que consideramos conveniente para estructurar la defensa más adecuada, a tenor con las expresas instrucciones impartidas por mi representada, afirmamos que la acción deducida quedó perfecta y definitivamente enervada, descalificada y destruida, pues el demandante en ningún momento planteó una legítima y pertinente pretensión laboral, pues no están dados los elementos fundamentales para sustentarla, ni para inferir o deducir conforme al principio de presunción legal la existencia de los hechos que se han alegado, ya que no hay forma de hacer surgir la existencia de los supuestos reclamados y de los otros conceptos accionados, impropriamente demandados; además de que tales reclamaciones son contrarias a derecho, y mucho menos que los hechos libelados puedan ubicarse en el tiempo y espacio, ya que ha quedado evidenciado que no fueron debidamente planteados por el demandante, lo que hace surgir una sentencia de mérito desestimativo de las pretensiones del actor, con la declaratoria sin lugar de la demanda y la correspondiente condenatoria en costas. (Sic).

D. SENTENCIA DE FECHA 3 DE JUNIO DE 2022, DICTADA POR EL JUZGADO PRIMERO DE PRIMERA INSTANCIA DE JUICIO DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO ANZOÁTEGUI CON SEDE EN BARCELONA, RELACIONADA CON LA DEMANDA DE SALARIOS RETENIDOS, OTROS BENEFICIOS LABORALES, ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y DAÑO MORAL

De igual forma, consta sentencia de fondo dictada el 3 de junio de 2022, por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción

Judicial del Estado Anzoátegui, con sede en Barcelona, en el asunto identificado con el alfanumérico BP02-L-2019-000028, conociendo de la demanda de “**Retención de Salarios y Otros Beneficios Laborales**”, que interpuso Oscar Rafael Martínez en contra de la entidad de trabajo Cervecería Polar, C.A.; mediante la cual declaró parcialmente con lugar la referida demanda.

A continuación, se citan extractos de la prenombrada sentencia, la cual señaló lo siguiente:

Al respecto el tribunal observa lo siguiente, las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador pueden ser sujetas a suspensiones, conforme a las causales previstas en el artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras; en el presente juicio la parte demandada sustenta que, desde el 21 de abril de 2016, hubo una suspensión laboral, en virtud de la falta de materia prima para poder elaborar sus productos lo que la originó y el eventual declive de la situación económica del país que trajo como consecuencia la merma en las ventas de los productos elaborados por su representada; es decir, por caso fortuito de fuerza mayor conforme a lo establecido en el literal "i" del referido artículo. Ahora bien, del análisis probatorio traído a los autos no se evidencia dicha circunstancia aunado al hecho que por notoriedad judicial en razón de haber tenido este Tribunal bajo su conocimiento, acciones de amparo constitucional incoadas por un grupo de trabajadores en contra de la sociedad mercantil CERVECERÍA POLAR, C.A. y que la misma no contaba con la debida autorización del ente administrativo, para llevar a cabo dicha suspensión, tal y como lo establece la norma sustantiva, forzoso es para el tribunal, dejar establecido la ilegalidad de la suspensión de la relación laboral de la cual fue objeto el actor. Así se decide.

*En lo relacionado a la **vigencia de la relación laboral**, aduce el actor en el escrito libelar que la relación laboral se encuentra vigente, por su parte la demandada en el escrito de contestación a la demanda acepta lo aducido por el actor; sin embargo alega que la vigencia de la misma es hasta el 14/12/2020, alegato que adminiculado con la prueba de informe recibida del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, hace concluir a este Tribunal que la relación laboral finalizó en fecha 14/12/2020. **Y así se estable.-***

*En cuanto a la **retención del pago de los salarios durante el lapso comprendido del 21/04/2016 (inclusive) hasta la culminación de este reclamo**, si bien es cierto que durante la suspensión laboral se exime al patrono de pagar el salario de los trabajadores incursos en dichas causales y estos exentos de prestar servicios; en el presente juicio la parte demandada sustenta que desde el 21 de abril de 2016, fecha de la suspensión laboral, a pesar de no estar obligada a cancelar el salario respectivo al trabajador, conforme lo establece el artículo 73 ejusdem, continuó acreditando al hoy accionante una indemnización diaria sustitutiva equivalente al salario básico. Ahora bien, al haber quedado establecido la ilegalidad de la suspensión alegada, aunado al hecho que para que un patrono pueda dejar de cumplir con una de las obligaciones que le impone la relación de trabajo debe subsumir dichos actos en los supuestos previstos por el legislador, en consecuencia al no hacerlo en el caso de autos, forzoso es para el tribunal declarar con*

lugar la pretensión del actor. Dejando establecido que conforme a los recibos de pagos, se aprecia que, ciertamente, la empresa acreditó la indemnización diaria substitutiva equivalente al salario, alegada por la demanda, por lo que se ordena el cálculo a fines de verificar la diferencia salarial a favor del trabajador en el periodo comprendido desde el 21/04/2016 al 14/05/2017 (ambas fechas inclusive), y el pago respectivo; de igual manera no se evidencia que el patrono haya honrado el pago del salario luego de la fecha señalada siendo procedente el pago de los salarios retenidos desde el 14/05/2017 (exclusive) hasta el 14/12/2020, fecha hasta la que estuvo activa la relación laboral (inclusive). **Y así se deja establecido.-**

-
En lo atinente a las **vacaciones y bono vacacional vencidos** correspondientes a los años 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 y fracción del año 2020-2021, conforme a lo establecido en la cláusula 09 de Laudo Arbitral, se evidencia que la empresa no honró el pago de los mismos; por lo que se ordena su cancelación tomando en cuenta el último salario normal devengado por el actor y los días establecidos para concepto en el referido Laudo. **Así se establece.-**

En lo referido a las **utilidades** correspondientes a los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, conforme a lo establecido en la cláusula 10 de Laudo Arbitral, se evidencia que la empresa no honró el pago de los mismos; por lo que se ordena su cancelación conforme a lo establecido en la referida cláusula **Así se deja establecido.-**

En relación a los **beneficios contractuales** demandados y establecidos en el Laudo Arbitral, no se evidencia en autos que la parte demandada haya honrado la entrega de los mismos y a pesar de la prohibición de su acumulación de un periodo a otro, quedó demostrado que el trabajador no retiró cada uno de los beneficios en su debida oportunidad, en virtud de la suspensión irrita de la cual fue objeto, por parte de la empresa; por lo que forzoso es para el tribunal ordenar la entrega de dichos beneficios, conforme a lo establecido en las cláusulas 33, 42 y 54 del Laudo Arbitral. **Y así se decide.-**

En cuanto a la **indemnización por enfermedad ocupacional y daño moral** por enfermedad ocupacional, al haber sido reconocido por el actor, durante el desarrollo de la audiencia de juicio, que la empresa dio cumplimiento a la sentencia dictada por el Tribunal Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de esta Circunscripción Judicial, en la cual se pronunció sobre estos mismos conceptos; forzoso es para este Tribunal desestimar la pretensión del actor. **Y así se declara.**

-
(Omissis)

En cuanto a los **salarios retenidos**, se ordenó el pago de la diferencia salarial existente desde el 21-04-2016 hasta el 14-05-2017...

(Omissis)

De igual manera, se ordenó el pago de los salarios retenidos desde el 14-05-2017 hasta el 14/12/2020, fecha de finalización de la relación laboral...

(Omissis)

Montos que totalizan la cantidad de Bs. 9.360.000,00, y en atención a la reconversión monetaria decretada por el ejecutiva nacional, la cantidad de Bs. 9,36. **Y así se decide.-**

En lo atinente a las **Vacaciones y Bono Vacacional Vencidos:** Siendo que este tribunal acordó el pago de dichos conceptos...

(Omissis)

En lo referido a las **Utilidades:** Le corresponden al actor el 33,33% de lo devengado por el durante el ejercicio fiscal anual, en consecuencia, va el tribunal a sumar todo lo devengado anual y sacará el porcentaje que le corresponde por tal beneficio, operación que arroja **Bs.733.260** por cada año que dejó de percibir este concepto...

(Omissis)

En relación a los **beneficios contractuales,** en virtud que el patrono no honró la entrega de los beneficios establecidos en las cláusulas 33, 42 y 54 el Laudo Arbitral, el tribunal de seguidas pasa a establecer los beneficios dejados de percibir; en consecuencia corresponde por estos conceptos lo siguiente:

UNIFORMES, por cuanto quedó demostrado que el patrono no cumplió con su obligación durante la suspensión laboral de la cual fue objeto el trabajador, por causas ajenas a su voluntad e imputables al patrono, el actor se hace acreedor de dicho beneficio; sin embargo, al haber finalizado la relación laboral como quedo establecido y, siendo que este beneficio está estrechamente ligado a la prestación efectiva del servicio; es por lo que forzoso es para el Tribunal negar su procedencia. **Así se establece.-**

BOLSOS TÉRMICOS, por cuanto quedó demostrado que el patrono no cumplió con su obligación durante la suspensión laboral de la cual fue objeto el trabajador, por causas ajenas a su voluntad e imputables al patrono, el actor se hace acreedor de dicho beneficio; sin embargo, al haber finalizado la relación laboral como quedo establecido y, siendo que este beneficio está estrechamente ligado a la prestación efectiva del servicio; es por lo que forzoso es para el Tribunal negar su procedencia. **Así se deja establecido.-**

ARTÍCULOS DE HIGIENE, por cuanto el patrono no honró la entrega del referido beneficio; conforme a lo establecido en la cláusula 33.2.1...

(Omissis)

PROVISIÓN DE ALIMENTOS, al no haber cumplido el patrono con lo establecido en la cláusula 42.1, le corresponde al actor y se ordena la entrega...

(Omissis)

OBSEQUIOS A TRABAJADORES, siendo el patrono no dio cumplimiento a lo establecido en la cláusula 54 del Laudo Arbitral, le corresponde al actor y se ordena la entrega...

(Omissis)

Lo que totalizan la cantidad de: cinco (5) cestas navideñas, debiendo contener cada una de ellas los productos que a continuación se indican: un (1) bulto de harina pan, un (1) bulto de arroz, una (1) caja de aceite comestible, dos (2) cajas de refrescos de dos (2) litros, un (1) jamón planchado, dos (2) botellas de sangría, tres (3) kilos de azúcar y dos (2) panetones. Así se decide.-

-
*En mérito de los fundamentos antes establecidos, este Tribunal Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, administrando Justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la Ley, declara: **PARCIALMENTE CON LUGAR** la demanda que por pago de salarios retenidos, vacaciones vencidas, bono vacacional vencidos, uniformes, cajas de comidas, cestas navideñas, cajas de productos (mensual), obsequios anuales y otros beneficios establecidos en el laudo arbitral e indemnización derivada de enfermedad ocupacional y daño moral, intentara el ciudadano **ÓSCAR RAFAEL MARTÍNEZ**, contra la sociedad mercantil **CERVECERÍA POLAR, C.A.**, plenamente identificados en autos. No se condena en costas a la parte demandada, dado el carácter parcial de fallo.*

Ahora bien, ...se impone lo siguiente: se condena el pago de los intereses moratorios de los conceptos condenados que serán calculados desde el día que se dejó de cancelar 21-04-2016 (fecha a partir de la cual el crédito es exigible) hasta la oportunidad del pago efectivo, aplicándose las tasas fijadas por el Banco Central de Venezuela para el cálculo de los intereses de mora, dichos intereses no serán objeto de capitalización, ni indexación; de la misma forma, le corresponden al actor los intereses de mora por las vacaciones y bono vacacional vencido no disfrutados, desde la fecha en que debieron ser tomadas hasta la oportunidad del pago efectivo; Siendo la corrección monetaria para preservar el valor de lo debido un concepto de orden público social, se condena a la parte demandada a su pago a la parte actora, cuyo monto se determinará de conformidad con la Resolución N° 08-04-01 del Banco Central de Venezuela y Providencia Administrativa N° 08 del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo a través del Instituto Nacional de Estadística, ajustará su dictamen a los índices de precios al consumidor para Barcelona, desde la fecha de notificación de la demandada (29/11/2019) hasta la fecha en la cual sean pagados los mismos, conforme a los respectivos boletines emitidos por el Banco Central de Venezuela, excluyendo únicamente el lapso en que el proceso haya estado suspendido por acuerdo de las partes, o haya estado paralizado por motivos no imputables a ellas, es decir, caso fortuito o fuerza mayor, como vacaciones judiciales.

En caso de no cumplimiento voluntario de la sentencia, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente, aplicará lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y procederá a aplicar del Módulo de Información, Estadística, Financiera y Cálculos a que se refiere el REGLAMENTO DEL PROCEDIMIENTO ELECTRÓNICO PARA LA SOLICITUD DE DATOS AL BANCO CENTRAL DE VENEZUELA publicado en gaceta oficial N° 40.616 fechada 09/03/2015, con preferencia a la experticia complementaria del fallo, para el cálculo de los intereses moratorios e indexación de los conceptos condenados. (Sic).

E. SENTENCIA DE FECHA 11 DE AGOSTO DE 2022 DICTADA POR EL JUZGADO SEGUNDO SUPERIOR DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO ANZOÁTEGUI, CON SEDE EN BARCELONA, RELACIONADA CON LA DEMANDA DE SALARIOS RETENIDOS, OTROS BENEFICIOS LABORALES, ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y DAÑO MORAL

Asimismo, riel a al expediente sentencia de fondo, del 11 de agosto de 2022, pronunciada por el Juzgado Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, con sede en Barcelona, en el asunto identificado con el alfanumérico BPO2-R-2022-008039, conociendo en apelación de la sentencia de primera instancia de fecha 3 de junio de 2022, parcialmente transcrita.

A continuación, se copian extractos de dicha sentencia:

La parte demandada en fundamento del presente recurso manifiesta su inconformidad en primer término en relación al razonamiento que hace el tribunal de instancia referido al hecho de considerar ilegal la suspensión de la relación laboral que realizó su representada, teniendo como sustento el caso fortuito o fuerza mayor, con la previa notificación a la inspectoría del Trabajo, sin cambiar tal circunstancia, la anuencia o no que diere dicho ente administrativo, pues se realizó la notificación y no hubo respuesta por parte de la inspectoría del trabajo. En abono de lo anterior señala que, la situación de hecho existía, siendo el caso fortuito o fuerza mayor una justificación legal que excluye de responsabilidad contractual a las partes, como lo señala el dictamen 1 de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, de fecha 25 de febrero del 2004, que prevé que para que una suspensión de la relación laboral se pueda efectuar con ocasión a una situación que se considere fuerza mayor o caso fortuito, es necesario que el hecho sea impredecible o pudiendo ser previsto, no se encontraba bajo el control de las partes contratantes. En el presente asunto denuncia el exponente que, esta situación es factible encuadrar en tal circunstancia, pues en el año 2016 existía un régimen de control de divisas que requería que las empresas privadas debían de acudir a un organismo creado por el Estado, para obtener sus divisas necesarias para la importación de materia prima y, que a pesar de realizar su representada todas las gestiones pertinentes, no le fueron otorgadas, lo que llevo al agotamiento de la materia prima y la paralización de las operaciones en la zona de oriente. En segundo término aduce que, la Juez de instancia, declara la procedencia de una serie de beneficios en especie (artículos de higiene, alimentos y otros) estableciendo unos cálculos, los cuales derivan de la prestación efectiva de los servicios y son de usos doméstico de los trabajadores, lo cual ha regulado la Sala de Casación Social en sentencia 787 del 29 de Octubre del 2018, en base al sistema integral agroalimentario, aunado a que no pueden ser acumulados. Por su parte la actora adherente a la apelación señala que, su pretensión versa sobre la cancelación de todos los beneficios laborales contenidos en el Laudo Arbitral, dejados de cancelar desde la ilegal suspensión es decir - 21 de abril del 2016- hasta el momento en que la empresa efectivamente cumpliera con su obligación. Indica de la misma manera que, el tribunal de la causa,

ordenó la cancelación de varios conceptos hasta el 14 de diciembre del 2020, señalando que en esa fecha terminó la relación de trabajo, lo cual no es cierto, por cuanto la relación laboral está activa. Por su parte el tribunal interrogó a la parte actora sobre si el interpuso una acción de amparo constitucional en razón de una ejecución de providencia administrativa, quien respondió afirmativamente a tal pregunta.

(Omissis)

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, en su artículo 72 literal i prevé como causa de suspensión de la relación laboral, el caso fortuito o de fuerza mayor; estableciendo como requisito la solicitud de la autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que produjeron la suspensión. En el caso de autos, la empresa aduce que la suspensión de la relación laboral se produjo por un caso de fuerza mayor en razón de la escasez de la materia prima para la producción, supuesto este subsumible en el literal i del artículo 72 de la Ley Sustantiva, teniendo como carga la entidad de trabajo notificar a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes del hecho ocurrido, deber este que si bien fue cumplido conforme se evidencia de los folios 95 y 96 de la primera pieza del expediente, la misma fue realizada con posterioridad a la suspensión de la relación laboral aunado a que se establece una fecha indeterminada para la reanudación de las actividades, no obstante, precisa este Tribunal que, no cursa a las actas procesales pronunciamiento alguno por parte del ente administrativo, que permita considerar sin duda alguna la realización del debido e idóneo trámite de la notificación aunado a que la referida suspensión excede con creces del lapso de los sesenta días que prevé el legislador; razón por la cual forzoso es para este Juzgado determinar tal como lo estableció la recurrida que dicha suspensión no cumplió con los extremos legales, desestimándose así el alegato de apelación. Y así se decide.- En lo referente a la disconformidad de la entidad de trabajo en cuanto a la condenatoria de una serie de beneficios en especie, referidos a artículos de higiene, alimentos y otros, por considerar que el Tribunal ordenó tal cancelación obviando que los mismos derivan de la prestación efectiva de servicios y, son de uso doméstico de los trabajadores, situación que ha regulado la Sala de Casación Social en sentencia 787, determinando que no pueden ser acumulados.

(Omissis)

En cuanto a su disconformidad respecto a la condenatoria de la cláusula 54 del Laudo Arbitral referida a los obsequios del trabajador, este tribunal niega dicho recurso por cuanto la relación de trabajo fue suspendida de manera ilegal, razón por la cual el actor no pudo recibir tal beneficio aunado a que en la referida cláusula no se determina que tal beneficio es limitante a uso doméstico, interpretación que pretende la recurrente sea dado. Y así se decide.- Por su parte, la actora adherente a la apelación señala que, su pretensión versa sobre la cancelación de todos los beneficios laborales contenidos en el Laudo Arbitral dejados de cancelar desde la ilegal suspensión, es decir - 21 de abril del 2016- hasta el momento en que la empresa efectivamente cumpliera con su obligación. Aduce que el tribunal de la causa, ordenó la cancelación de varios conceptos hasta el 14 de diciembre del 2020, señalando que en esa fecha terminó la relación de trabajo, lo cual no es cierto, por cuanto

la relación laboral está activa. Ahora bien, este Tribunal una vez establecido lo concerniente a la suspensión de la relación de trabajo de la lectura realizada al Laudo Arbitral observa El Tribunal de la causa dejó establecido lo siguiente: "...En lo relacionado a la vigencia de la relación laboral, aduce el actor en el escrito libelar que la relación laboral se encuentra vigente, por su parte la demandada en el escrito de contestación acepta lo aducido por el actor; sin embargo alega que la vigencia de la misma es hasta el 14/12/2020, alegato que adminiculado con la prueba de informe recibida del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, hace concluir a este Tribunal que la relación laboral finalizó en fecha 14/12/2020. Y así se establece.- De lo antes narrado se evidencia que, tal como lo aduce el actor el tribunal de la causa señala que la relación laboral culminó en fecha 14 de diciembre del 2020 a pesar de haber dejado establecido lo irrito de la suspensión de la relación laboral existente entre las partes, sin embargo la pretensión de la parte actora es que, se ordene la cancelación de todos sus beneficios hasta la oportunidad procesal en la que la entidad de trabajo honre sus compromisos, circunstancia esta que niega este Juzgado por cuanto, si bien es cierto se dejó establecido que la suspensión de la relación laboral no está sujeta a los parámetros legales, no lo es menos cierto que, por notoriedad judicial este Tribunal tuvo conocimiento del asunto BP02-R-2022-008036, contentivo de un recurso de apelación que incoare CERVECERIA POLAR S.A en contra de la decisión de Amparo Constitucional que emanó del Juzgado Quinto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de esta Circunscripción Judicial, mediante la cual se ordenó a la entidad de trabajo mencionada que diere cumplimiento a la providencia administrativa contenida en el expediente número 003-2020-01-00480, emanada de la Inspectoría del Trabajo Alberto Lovera de Barcelona, que ordenó el reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de salarios y demás beneficios laborales dejados de percibir, desde el desde el 11 de diciembre del 2020 hasta su efectiva reincorporación. Por consiguiente, el ordenar el pago de los beneficios laborales de una manera continua, vale decir, desde el inicio de la mal llamada suspensión de la relación laboral, hasta el momento en que la entidad de trabajo cancele todos los beneficios dejados de percibir, conllevará a un pago doble de la obligación a partir del 14 de diciembre del 2020, pues el actor tiene a su favor una providencia administrativa que ordeno su reenganche, pago de los salarios caídos y beneficios contractuales a partir del 14 de diciembre del 2020, hasta su efectiva reincorporación, razón esta suficiente en criterio de quien hoy decide para desechar dicho alegato recursivo. Y así se decide.-

(Omissis)

DISPOSITIVO

Por las razones anteriormente expuestas, este Tribunal Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, en nombre de la República Bolivariana de Venezuela, administrando justicia y por autoridad de la ley, declara: 1) PARCIALMENTE CON LUGAR el recurso de apelación ejercido por la parte demandada CERVECERIA POLAR C.A. 2) SIN LUGAR la adhesión de la apelación realizada por la parte actora OSCAR RAFAEL MARTINEZ. 3) SE MODIFICA la decisión recurrida en los términos esgrimidos. (Sic).

F. SENTENCIA DE FECHA 16 DE NOVIEMBRE DE 2018 DICTADA POR EL JUZGADO CUARTO DE PRIMERA INSTANCIA DE JUICIO DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO ANZOÁTEGUI, RELACIONADA CON LA INDEMNIZACIÓN POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL Y DAÑO MORAL

Asimismo, consta en el presente expediente sentencia de fecha 16 de noviembre de 2018, pronunciada por el Tribunal Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, en el asunto identificado con el alfanumérico BPO2-L-2017-000182, referido a la demanda por cobro de indemnizaciones derivadas de enfermedad ocupacional, interpuesta por el ciudadano Oscar Rafael Martínez, contra la entidad de trabajo Cervecería Polar, C.A., la cual riela a los folios 47 al 57 de la primera pieza.

A continuación, se copian extractos de dicha sentencia:
(Omissis...)

En el presente caso, se constatan del legajo de documentales cursantes...que el hoy demandante informó al INPSASEL...en que el órgano administrativo concluye que la enfermedad ocupacional agravada con ocasión al trabajo se trata de: '1) Discopatía Degenerativa L4-L5 y L5-S1, 2) Hernia Discal Foraminal L4-L5 Derecha' que produjo en el trabajador una DISCAPACIDAD PARCIAL Y PERMANENTE de 36,5 % con limitación para realizar actividades que ameriten: flexión, extensión, rotaciones, y lateralizaciones frecuentes de columna lumbosacra; subir y bajar escaleras de forma respectiva, levantar, hablar, empujar cargas mayores al 5% de su peso corporal...Así las cosas analizadas las probanzas aportadas por ambas partes es evidente la existencia de la responsabilidad objetiva de la empresa, aspecto que interesa por cuanto contingentemente será determinante para establecer la eventual procedencia del peticionado daño moral.

Respecto a la responsabilidad subjetiva, se advierte que conforme a las pruebas mencionadas supra, se observa que si bien el instituto nacional de prevención, salud y seguridad laborales (INPSASEL) indicó que en la inspección realizada a la sociedad mercantil hoy accionada....se evidenció que la misma incumplió con ciertas y determinadas normas de salud y seguridad laboral...no es menos cierto que no quedó demostrado que el empleador haya tenido una conducta intencional, imprudente, negligente, inobservante o imperita, causante del accidente que dé origen al hecho ilícito del patrono, por el contrario se extrae que el trabajador hoy demandante recibió inducción en materia de seguridad industrial e implementos de protección, pues la concausa de su procedimiento no tuvo su origen en las carencias detectadas por los funcionarios del referido organismo de prevención, por lo que mal puede considerarse que haya habido algún ilícito atribuible al empleador en el origen de la enfermedad, pues la discopatía degenerativa obedece incluso a altos tabáquicos del alcohol y sobrepeso.

Siendo así, como se expuso supra, no se constata la existencia de un incumpliendo de la normativa en materia de seguridad y salud laboral por parte de la demandada que diera origen a una ilicitud que conlleve a la responsabilidad subjetiva del patrono, en virtud de ello, deviene en improcedente la indemnización por enfermedad profesional y en ese sentido, así se declara.

Establecido lo anterior y con relación a la indemnización por concepto de daño moral... En caso de marras, pese a que se liberó a la empresa de responsabilidad subjetiva, se debe estimar lo que corresponde al trabajador accionante por concepto de daño moral.

Vista las anteriores argumentaciones, este Tribunal, encuentra que no todos los conceptos fueron declarados procedentes por lo que la pretensión accionada debe ser estimada como parcialmente con lugar; condénese a la accionada a los pagos antes indicados. (Sic). (Subrayado de la cita)

G. SENTENCIA DE FECHA 25 DE JULIO DE 2022 DICTADA POR EL JUZGADO SEGUNDO SUPERIOR DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO ANZOÁTEGUI BARCELONA, RELACIONADA CON LA ACCIÓN DE AMPARO CONSTITUCIONAL POR DESACATO DE REENGANCHE Y SALARIOS CAÍDOS

De seguida se copian extractos de la sentencia de fondo dictada en fecha 25 de julio de 2022 por el Juzgado Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui Barcelona, en el asunto identificado con el alfanumérico BPO2-R-2022-008036, conociendo en apelación de la sentencia de fecha 1° de junio de 2022, contentiva de la acción de amparo constitucional por el desacato de la entidad de trabajo Cervecería Polar, C.A., a cumplir la providencia administrativa de fecha 29 de diciembre de 2020, que ordenó el reenganche y pago de salarios caídos a favor del ciudadano Oscar Rafael Martínez. Sentencia que por notoriedad judicial fue señalada en la otrora decisión de fecha 11 de agosto de 2022, referida en el punto anterior y la cual consta en la página del Tribunal Supremo de Justicia.

De la revisión de las copias consignadas se evidencia que el ciudadano OSCAR RAFAEL MARTÍNEZ procedió a intentar una acción de amparo constitucional una vez agotado el procedimiento de multa correspondiente, en razón de la negativa por parte de la entidad e trabajo de acatar la providencia administrativa emanada de la Inspectoría del Trabajo Alberto Lovera de Barcelona del Estado Anzoátegui, que ordeno su reenganche y restitución de la situación jurídica infringida, pago de los salarios caídos y demás beneficios laborales, por considerar que le ha sido violentado lo contenido en los artículos 87, 89, 91 y 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y 22, 23, 24, 25 y 26 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. El Tribunal a quo dejo establecido lo siguiente: "... primero SIN LUGAR la pretensión de caducidad propuesta por la representación judicial del agraviante y segundo: CON LUGAR la Acción de Amparo Constitucional interpuesta por el

ciudadano OSCAR RAFAEL MARTÍNEZ, en contra de su patrono Cervecería Polar C.A., antes identificado, en virtud del incumplimiento del Auto Administrativo en fecha veintinueve (29) de diciembre de dos mil veinte (2020), contenida en el expediente Nro 003-2020-01-00480; dictado por la Inspectoría del Trabajo Alberto Lovera de Barcelona Estado Anzoátegui y consecuencia se ORDENA a dicha entidad, su ejecución inmediata e incondicional en los términos del artículo 30 de la Ley Orgánica de Amparos y Garantías Constitucionales, esto es reponer al mencionado trabajador a su lugar de trabajo en las mismas condiciones que venía desempeñando sus actividades laborales con el respectivo pago de los salarios caídos...”

(Omissis)

DISPOSITIVO

Por las razones anteriormente expuestas, este Tribunal Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, en nombre de la República Bolivariana de Venezuela, administrando justicia y por autoridad de la Ley, declara: SIN LUGAR la apelación interpuesta por la abogada en ejercicio ELISABETTA PASTA, inscrita en el INPREABOGADO bajo el N°204.667, actuando con el carácter de apoderada judicial de la sociedad mercantil CERVECERÍA POLAR, C.A., inscrita ante el Registro Mercantil Primero de la Circunscripción Judicial del Distrito Capital y Estado Miranda, en fecha 14 de marzo de 1941, bajo el N° 323, Tomo 1, expediente 779, contra decisión de fecha 01 de junio del 2022, dictada por el Tribunal Quinto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, con sede Barcelona, que declaró SIN LUGAR el alegato de caducidad realizado por la entidad de trabajo y CON LUGAR la referida acción en consecuencia, SE CONFIRMA la sentencia recurrida en todas y cada una de sus partes. Así se decide (Sic).

Esta Sala luego de examinar en forma individual y en conjunto toda la documentación antes referida y demás actas procesales, observa una pluralidad de acciones y actuaciones que las partes desplegaron en diferentes instancias administrativas y judiciales, que a su vez han arrojado una multiplicidad de decisiones de diferente valor jurídico, las cuales han sido presentadas y tomadas en esta causa caóticamente e inclusive solapando peticiones, competencias y el reconocimiento de derechos, sumándole finalmente a este asunto un grado superlativo de confusión, desorden, dificultad y contradicción que afectan la transparencia, integridad y certeza de la actuación judicial en el presente asunto, lo que repercute de modo directo en la satisfacción de la tutela judicial efectiva, debido proceso y colocando en vilo la majestad y decoro de la justicia.

En tal sentido, se procede a continuación a poner de manifiesto cada una de las circunstancias irregulares derivadas de la documentación antes citada.

A. PROHIBICIÓN DEL DOBLE JUZGAMIENTO Y CONDENA

- El ciudadano Oscar Rafael Martínez, afirmó en su demanda que antes de acudir a la vía jurisdiccional, interpuso ante la Inspectoría del Trabajo competente solicitud de

reclamo por concepto de retención de salarios, vacaciones vencidas, bonos vacacionales vencidos, uniformes, caja de comida, cestas navideñas, cajas de productos (mensual), obsequios anual y otros beneficios laborales, dando lugar a la sustanciación del procedimiento de reclamo que concluyó con la providencia administrativa número 00010-2019, de fecha 16 de septiembre de 2019, la cual declaró con lugar el reclamo.

Cabe destacar, que en el referido libelo el demandante, con relación a la mencionada providencia señaló lo siguiente:

“(...) culminada la vía administrativa, conforme a lo contemplado en el artículo 513 de la LOTTT, e indica (sic) que por ser los conceptos reclamados cuestiones de Derecho debe ser resuelto por los órganos jurisdiccionales (...)”.

Como se puede detallar de la transcripción anterior, el demandante concluyó que la Inspectoría del Trabajo en su providencia administrativa lo desfavoreció totalmente al indicar que todos los conceptos reclamados debían ser resueltos por vía jurisdiccional, en tanto, de la lectura de la precitada providencia administrativa se denota un resultado diferente, tal cual se evidencia de la misma, la que a continuación se copia:

“CON LUGAR el RECLAMO POR SALARIOS RETENIDOS desde el 21 de Abril de 2016 hasta la presente fecha, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL) y OBSEQUIOS ANUAL...en relación a los conceptos: VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL, VENCIDOS Y OTROS BENEFICIOS LABORALES por ser cuestiones de derecho que deben ser resueltos por los Tribunales Jurisdiccionales” (sic).

Ahora bien, visto el planteamiento formulado por la parte demandante y el petitorio de su demanda, se observa lo siguiente:

- Que la solicitud, procedimiento y providencia administrativa número 00010-2019, derivada del reclamo, antes citado, y la demanda que hoy nos ocupa contienen las mismas partes, quienes obran con el mismo carácter (Oscar Rafael Martínez como trabajador y Cervecería Polar, C.A. como entidad de trabajo).
- Que los hechos, el fundamento jurídico y petitorio, en ambas solicitudes y procedimientos son idénticos.
- Que la providencia administrativa distinguida con el número 00010-2019 ordenó el pago de los siguientes conceptos laborales:

Salarios retenidos desde el 21/04/2016 hasta el 26/09/2019:
Uniforme,
Caja de comida,
Cesta navideña,
Caja de producto (mensual) y

Obsequio anual.

- Que la sentencia del Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, **ordenó entre otros los siguientes pagos:**

Salarios retenidos, desde el 21/04/2016 hasta el 14/12/2020;

Uniformes y bolsos térmicos.

Beneficios contractuales:

Provisión de alimentos desde 2016 al 2020.

Cesta Navideña desde el 2016 al 2020.

Artículos de higiene desde el 2016 al 2020.

Obsequio Trabajadores desde 2016 al 2020.

- En tanto, en la sentencia del Juzgado Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, del 11 de agosto de 2022, se ordenó el pago por concepto de salarios en los mismos términos.

- Que las partes estaban en pleno conocimiento de la existencia de la providencia administrativa número 00010-2019, el demandante desde el 16 de noviembre de 2019 con la presentación de su libelo, y el demandado con la contestación del reclamo el 14 de diciembre de 2020, donde expresamente menciona a la supra providencia.

- Que si bien la decisión derivada del procedimiento administrativo de reclamo pudo ser recurrida mediante el procedimiento jurisdiccional de nulidad, dentro de un lapso de 180 días, contados a partir de que las partes hayan tenido conocimiento de la referida providencia (14 de diciembre de 2020), no es menos cierto que el lapso para demandar dicha nulidad feneció de modo íntegro y con creces, por lo que se debe concluir que el mismo precluyó.

- Que no consta en el expediente que las partes hayan solicitado la nulidad, por lo que se debe concluir que estuvieron conformes con lo decidido.

En razón de lo anterior esta Sala concluye que se condenó a pagar a la entidad de trabajo los mismos conceptos por vía administrativa como por vía jurisdiccional: salarios retenidos, uniformes, cajas de comida, cestas navideñas, cajas de producto (mensual) y obsequio anual, causados en una primera oportunidad por orden derivada de la providencia administrativa número 00010-2019, de fecha 26 de septiembre de 2019, producto de la solicitud de reclamo y la segunda derivada de la sentencia de fecha 3 de junio de 2022 y ratificada por la sentencia de fecha 11 de agosto de 2022.

Al respecto esta Máxima Instancia Judicial, debe observar que si bien la providencia administrativa fue aportada al proceso como un medio de prueba (escrito

de promoción de pruebas de fecha 13 de enero 2020, que corre al folio 39 al 40 de la primera pieza), no es menos cierto que dicho acto constituye una decisión administrativa, la cual goza de presunción de veracidad en cuanto a su formación, en virtud del órgano que emite el acto, -la cual no fue objeto de acción de nulidad- sin embargo, de su contenido, se advierte con total claridad que los conceptos laborales objeto del reclamo y decisión, se corresponde con los hechos controvertidos en la presente causa.

De tal modo, que es forzoso inferir que pretendido por el ciudadano Oscar Rafael Martínez fue volver a juzgar el conflicto ya debatido, es decir reclamar nuevamente -ahora por vía jurisdiccional- los mismos conceptos laborales que ya había exigido y que le fueron decididos y acordados por la autoridad administrativa (salarios retenidos, uniformes, caja de comida, cesta navideña, caja de productos y obsequios anual), los cuales habrían alcanzado la fuerza de ejecutividad y ejecutoriedad, causando estado y reconociendo legítimos derechos a las partes, lo que produce errores de confusión e implica a su vez un solapamiento de reclamos, dificultando la actividad y labor de los órganos jurisdiccionales.

En ese contexto, dicha situación atenta contra el principio de doble juzgamiento recogido en el artículo 49 numeral 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual dice:

Artículo 49. El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

(Omissis)

2. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente.

En ese sentido la Sala Constitucional de este Alto Tribunal, ha señalado que un doble juzgamiento y una doble condena representa un menoscabo directo al debido proceso y al orden público constitucional procesal, tal cual como se señaló en la sentencia número 0069 del 3 de marzo de 2023 (caso: *Nathalie Corona Fuentes*) de la cual se citan los siguientes extractos:

(...) es menester señalar que el juez de la primera instancia constitucional actuó conforme a derecho, al abstenerse de conocer las causales de inadmisibilidad en las que pudiera haber incurrido el accionante en amparo, al detectar una situación de orden público como lo es el doble juzgamiento por cuanto forma parte de la actividad oficiosa del juez, revisar en cualquier estado y grado de una causa, las garantías constitucionales de las partes (...).

Por tanto, esta situación en concreto no puede escapar a esta Sala sin que ello conduzca a un desconocimiento del mandato constitucional, pues tal solapamiento de reclamos, efectivamente degeneró en un desacierto jurídico, y en el menoscabo del referido principio constitucional, pues tanto el Tribunal de Primera Instancia como el

Superior condenaron a la entidad de trabajo al pago de los mismos conceptos que ya habían sido juzgados y también declarados con lugar su pago por la referida providencia administrativa, produciendo un doble juzgamiento y condena, y por ende una latente amenaza de enriquecimiento sin causa (artículo 1.184 del Código Civil) todo lo cual es contrario a la justicia y a los fines del derecho.

Por lo tanto pretender obtener un juicio declarativo de condena que reconociera los conceptos laborales ya declarados en vía administrativa, como lo hizo el demandante está prohibido, pues al haber quedado definitivamente firme la providencia número 00010-2019, no se podía someter nuevamente a reconocimiento los precitados conceptos laborales, lo contrario menoscaba el principio constitucional de prohibición de doble juzgamiento y condena “*ne bis idem*”, recogido en el artículo 49 numeral 7 de la Constitución y por consiguiente la seguridad jurídica, lo cual conlleva una afectación al orden público constitucional.

B. EJECUTIVIDAD Y EJECUTORIEDAD DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS

Por otro lado, la misma providencia administrativa distinguida con el número 00010-2019, de fecha 26 de septiembre de 2019 y consignada a efectos probatorios, para demostrar que la vía administrativa había culminado.

Al respecto se debe reiterar de modo categórico la pacífica y reiterada jurisprudencia de este Máximo Tribunal quien a través de su Sala Política Administrativa ha señalado que el procedimiento de reclamo constituye una de las vías estatuidas por el ordenamiento jurídico a objeto que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos e intereses, dándole la opción entre esta y la vía jurisdiccional, en este sentido el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores emplea el vocablo “podrán” del cual se infiere que los trabajadores no están inexorablemente atados a este medio de reclamo, pudiendo elegir, tal cual lo sostiene la sentencia número 317 del 11 de noviembre de 2021 (Caso: *Gervin Bermúdez y otros contra sociedad mercantil Alreyven C.A.*), dictada por la Sala Política Administrativa.

El trabajador al optar por la vía del procedimiento de reclamo, queda vinculado irremediabilmente a las decisiones derivadas de este mecanismo de resolución de conflicto, las cuales se erigen como actos administrativos en todo sus sentidos, generadores de efectos y límites jurídicos con pleno valor para las partes, y por tanto ejecutables, lo contrario implica restarle valor y eficacia a dicho procedimiento.

En este contexto, cabe destacar que si bien la parte hizo valer dicha providencia administrativa como un medio de prueba, no es menos cierto que esta Sala está delante de una decisión administrativa, es decir de un acto producido por un órgano del Estado el cual actuando en el marco de su competencia da lugar a una decisión, por lo que mal

se puede ignorar o soslayar los efectos y alcances jurídicos de carácter material que emanan de dicha providencia, más aún cuando el propio texto constitucional señala en su artículo 131 que tales actos son de obligatorio cumplimiento. Razón suficiente por lo que esta Sala está forzada a considerar que se está delante de una decisión que establece una condena a favor del trabajador.

En ese sentido es oportuno traer a colación lo siguiente:

- Llama la atención que solamente transcurrió 1 mes y 14 días, entre la fecha de publicación de la providencia y la presentación del libelo.
- No se expone las diferentes gestiones realizadas personalmente, ni a través de la Inspectoría del Trabajo con el propósito de ejecutar la providencia en cuestión, todo a fin de poder afirmar la imposibilidad de su ejecución.
- No se alegaron ni trajeron a los autos las actas que conforman en todo caso el procedimiento sancionatorio de multa.
- No se infiere de la demanda que el objeto de la misma lo constituye la ejecución del referido acto administrativo, sino por el contrario lo pretendido es una nueva condena.

Ahora bien, el trabajador al demandar los mismos conceptos condenados por la providencia administrativa, está desconociendo los principios de legalidad de los actos administrativos, de ejecutividad y ejecutoriedad.

Así este Máximo Tribunal ha sostenido de modo reiterado y pacífico que los actos administrativos no requieren de un juicio de reconocimiento u homologación por parte de los órganos jurisdiccionales, ni ningún otro acto más allá de la propia esfera administrativa para tener valor y ejecutarse, por tanto, la pretensión del demandante implica una franca violación de la obligación de los ciudadanos de cumplir los actos que emanan de la administración pública en ejercicio de las funciones del Poder Público, artículo 131 y del principio de eficiencia que rige la actividad de la administración pública artículo 141, ambas normas recogidas en el texto de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, lo cual conlleva nuevamente a un menoscabo grave al orden público constitucional.

C. DESORDEN PROCESAL

Asimismo, observa esta Sala que en esta causa confluyen una multiplicidad de procedimientos y decisiones, unas de naturaleza administrativas y otras jurisdiccionales, como se puso de manifiesto anteriormente, y se dan por reproducidas, todas relacionadas entre sí, y cuyos pronunciamientos podrían o pueden derivar en declaraciones contradictorias y excluyentes, que derivan de modo directo en un menoscabo a los mandatos constitucionales que establecen el proceso como un

instrumento para la materialización de la justicia y la tutela judicial efectiva, como uno de sus vértices rectores de la actividad jurisdiccional, conforme lo contempla los artículos 26 y 257 del Texto Constitucional y por ende su infracción comporta gravosas violaciones al ordenamiento jurídico.

La Sala Constitucional de este Máximo Tribunal, ha señalado de modo reiterado que la figura del desorden procesal externo integra un subtipo de esta, caracterizada por la confluencia de diversos procedimientos y decisiones que pudieran acarrear una confusión y producir contradicciones o errores judiciales en la decisión, perjudicando y poniendo en entredicho la labor jurisdiccional y en definitiva la eficacia y majestad de la justicia. En ese sentido podemos citar la sentencia número 504 de 7 de abril de 2008 de la Sala Constitucional (caso: *Promotora Eumen, C.A.*), la cual señaló lo siguiente:

Ahora bien, la existencia de diversas acciones que giran en torno a la causa principal intentada por fraude procesal, al haber sido interpuestas ante distintos tribunales, dan como lugar a la emisión de varias decisiones, cuyo contenido podría derivar en determinaciones totalmente contradictorias y excluyentes entre sí, estableciendo mandatos que favorecen a cualquiera de las partes en conflicto y pudiendo dar lugar a fallos inejecutables, dada la mutua exclusión que podría existir entre los dispositivos de estas sentencias.

La situación que se deriva de la referida anomalía, establece la convicción suficiente de la existencia de un desorden procesal producido por la actuación de una de las partes en llevar a cabo de manera indiscriminada la interposición ante distintos tribunales de diversas acciones jurisdiccionales, lo cual, ante la inminencia de un desorden procesal por la latente posibilidad de decisiones contradictoria. Al respecto, esta Sala en sentencia N° 2.821 del 28 de octubre de 2003 (caso: “José Gregorio Rivero Bastardo”), señaló lo siguiente:

“(…) Otro tipo de desorden procesal, ocurre cuando sobre un mismo tema decidendum, existen varios procesos inacumulables, sustanciándose por separado varias causas conexas que en cierta forma incide la una sobre la otra, instruidas por procedimientos distintos, que puedan provenir de acciones diversas (ordinarias, especiales, amparos, etc.).

Esta profusión de causas, con sentencias contradictorias, y por ello inejecutables provenientes de los diversos juicios, conlleva a la justicia ineficaz; y ante tal situación -igualmente casuística- un Tribunal Superior capaz de resolver un conflicto de competencia entre los jueces involucrados que conocen los distintos procesos, debe ordenar y establecer los procesos, señalando un orden de prelación de las causas en cuanto a su decisión y efectos, pudiendo decretar la suspensión de alguna de ellas, así como la liberación de bienes objeto de varias medidas preventivas surgidas dentro de las diversas causas. Se trata de una orden judicial saneadora, que atiende al mantenimiento del orden público constitucional, ya que la situación narrada atenta contra la finalidad del proceso y la eficacia de la justicia.

Dentro de esta categoría de desorden procesal, puede incluirse el caso en que las apelaciones sobre varias decisiones que se dictan en un

proceso y que tienen entre sí relación, al ser oídas se envíen a diferentes jueces de alzada, surgiendo la posibilidad de fallos contradictorios, o de lapsos que pueden correr ante tribunales distintos, haciendo que coincidan en el mismo día y hora, actos a realizarse en la alzada.

Los dos tipos reseñados requieren que el proceso sea ordenado, sea saneado en sus vicios constitucionales que conducen a la justicia ineficaz, opaca y perjudicial al derecho de defensa.

Ahora bien, los correctivos del desorden procesal, solo pueden utilizarse -tanto de oficio como a petición de parte, ya que el desorden también perjudica al sentenciador- cuando objetivamente conste en autos o en la audiencia tal situación, hasta el punto que ella puede fijarse válidamente como fundamento de la nulidad o de la orden saneadora (Sic)(...).

Criterio que de modo pacífico se ha reiterado, así podemos consultar las sentencias de la Sala Constitucional número 668, del 1º de agosto de 2016 (caso: *Carlos Lazo Manosalva y otros*), y más recientemente la número 0100 de fecha 14 de agosto de 2020 (caso: *Sención Fuentes Vargas*).

Al respecto, tal desorden procesal externo se pone en evidencia en la presente causa al contrastar las diferentes decisiones y demandas relacionadas en este asunto, y las cuales se pasan a explicar:

- Al examinar detenidamente y de forma integral la providencia administrativa número 00010-2019, agregada como un medio probatorio, se desprende que lo decidido en sede administrativa se corresponde con el petitorio de la presente demanda.
- Por otro lado, las fechas y los montos reclamados en la presente demanda coinciden en parte con unos montos ya decididos mediante el acto administrativo número 003-2020-01-00480, en el marco de una solicitud de reenganche y pago de salarios caídos formulada por el mismo demandante en contra del mismo demandado, la cual fue decidida por la Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera” de Barcelona estado Anzoátegui; y en conocimiento por esta Sala en virtud que el Tribunal Superior sustanció un recurso de apelación de una acción de amparo constitucional, asunto BP02-R-2022-008036, interpuesto con ocasión a la ejecución del citado acto administrativo, e invocado por notoriedad judicial.

En la presente demanda reclama el demandante una indemnización por enfermedad ocupacional permanente más los daños y perjuicios derivados de dicha enfermedad, que según el mismo ya fueron objeto de decisión en vía jurisdiccional, según sentencia de fecha 16 de noviembre de 2022 del Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui Barcelona.

Constatado por esta Sala las múltiples decisiones administrativas y judiciales que confluyen en esta causa, las cuales evidencian una mezcolanza y confusión de petitorios, irremediablemente se concluye en la existencia de un cúmulo de contradicciones que las hacen inejecutables e ineficaces, vaciando la potestad jurisdiccional de su contenido esencial. Todo lo antes expuesto comporta una vulneración directa del principio de tutela judicial efectiva (artículo 26 *de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*), lo cual compromete la finalidad del proceso como instrumento de justicia (artículo 257 *eiusdem*), que apareja un menoscabo directo a la majestad del Poder Judicial, así como a la paz laboral y los fines del Estado (artículo 3 del mismo texto), en consecuencia, tal desorden procesal resulta en una amenaza al orden público constitucional.

D. CONCLUSIONES

Determinado lo anterior, esta Sala indica que del minucioso examen de la sentencia del Juzgado Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui, de fecha 11 de agosto de 2022, efectivamente se constató la violación a los principios constitucionales recogidos en los artículos 26 (tutela judicial efectiva), 49 (debido proceso) numeral 7 (prohibición de doble juzgamiento), 115 (principio de efectividad de los actos administrativos) y 257 (el proceso como instrumento de justicia), todos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que sin lugar a duda afectan el orden público por lo que con el propósito de aplicar una recta y sana administración de justicia, conforme a lo establecido en el artículo 335 del texto Fundamental, y en acatamiento del criterio sentado por la Sala Constitucional de este máximo Tribunal, esta Sala procede a obviar las denuncias articuladas en los recursos extraordinarios de casación y pasa a continuación a casar de oficio el fallo recurrido con base en las infracciones de orden público y constitucionales antes expuestas. Y así se decide.

CAPÍTULO -II-

PUNTO PREVIO

PROVIDENCIA ADMINISTRATIVA - COMO ACTO INEJECUTABLE

Esta Sala antes de pasar a discutir el fondo del asunto y profundizando el examen de la documentación en cuestión y específicamente de la providencia, la cual se deriva del procedimiento de reclamo, considera indispensable formular lo siguiente:

En cuanto a los demás conceptos reclamados como lo son VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS/UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL), OBSEQUIOS ANUAL Y OTROS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN EL ACTA CONVENIO, tales hechos litigiosos, por ser cuestiones de derecho deben ser resueltos ante los órganos jurisdiccionales competentes (...) [Subrayado de esta Sala]

Por otro lado, en la parte dispositiva de esa misma providencia se prescribió lo siguiente:

*DECLARA: PARCIALMENTE CON LUGAR el RECLAMO incoado por el ciudadano: ÓSCAR RAFAEL MARTÍNEZ, venezolano, mayor de edad, titular de la Cédula de Identidad N° V-8.299.308 y de este domicilio, en contra de la Entidad de Trabajo CERVECERÍA POLAR, C.A.,En tal sentido, **DECLARA: CON LUGAR el RECLAMO POR SALARIOS RETENIDOS desde el 21 de Abril de 2016 hasta la presente fecha, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL) y OBSEQUIOS ANUAL** y **DECLARA: LA CULMINACIÓN DE LA VÍA ADMINISTRATIVA, conforme lo establece el artículo 513, numeral 6 ejusdem, en relación a los conceptos: VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS Y OTROS BENEFICIOS LABORALES por ser .cuestiones de derecho que deben ser resueltos por los Tribunales Jurisdiccionales (...).** [Negrillas de esta Sala].*

Como se evidencia, la providencia administrativa al motivar su decisión establece que ese órgano no dispone de competencia para pronunciarse sobre los conceptos “**caja de comida, cesta navideña, caja de productos (mensual), obsequios anual y otros beneficios establecidos en el acta convenio**”, visto que son cuestiones de derecho, por lo que le corresponde al órgano jurisdiccional su resolución, en tanto en la parte dispositiva de esa misma providencia declara con lugar el reclamo por **caja de comida, cesta navideña, caja de productos (mensual) y obsequios anual**, entre otros conceptos, lo cual refleja una crasa colisión que repercute directamente en su ejecución.

Al establecerse por un lado que el reclamo de dichos conceptos le está impedido su conocimiento a la Inspectoría del Trabajo, implica como consecuencia, más allá de la no competencia y pronunciamiento sobre el fondo del asunto, la imposibilidad legal de una declaración que ordene, bien el cobro de los citados conceptos o el no cobro de los mismos, sin embargo, cuando la Inspectoría en esa misma providencia al declarar en el dispositivo la orden de pago de los referidos conceptos, incurre ese órgano en una manifiesta contradicción que le resta total valor y eficacia a la decisión, en razón que dichas declaraciones se excluyen mutuamente.

Esta situación de contradicción que hace inejecutable al acto administrativo, incide de forma inmediata en el respeto del derecho constitucional de los particulares a una respuesta oportuna y eficaz, más aún en caso como estos donde están en discusión derechos privados ajenos al Estado, como lo son las reclamaciones y beneficios de los trabajadores, para la cual el ordenamiento jurídico dispuso a través del procedimiento de reclamo, de una garantía que pueda ofrecer soluciones reales, ciertas, rápidas, sin dilaciones y seguras, lo cual en este caso no se materializó.

De tal modo que estamos ante la violación directa del derecho constitucional a un debido procedimiento administrativo consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Ahora bien, a esta Sala no le está permitido por mandato constitucional, expresado de forma directa en la tutela judicial efectiva y en el carácter tuitivo de esta jurisdicción, observar el vicio del acto administrativo, su efecto y dejar esa situación incólume, en un limbo jurídico, asumiendo el papel de convidado de piedra, poniendo de relieve un formalismo excesivo, pues por antonomasia, el rol que se le encomienda de garante del Estado de Justicia, en el marco de un garantismo material, le exige al aparato jurisdiccional un protagonismo, un activismo judicial para la concreción de estos objetivos, más cuando la atención y solución está referido a derechos de los trabajadores, los cuales son exigidos asimismo en las instancias judiciales.

En ese sentido es indispensable señalar a estos efectos, que la declaración de certeza de los derechos subjetivos es vital, pero es insuficiente, los justiciables no solo requieren el reconocimiento del derecho, sino la materialización del mismo, es decir el bien de la vida real que se exige, inclusive haciendo uso de la fuerza pública, de allí que jurisdicción no solo es certeza, sino también monopolio de fuerza, a fin de alcanzar una justicia real y cierta, y de ese modo evitar la justicia por su propia mano.

Así dentro de la tutela judicial efectiva, de naturaleza constitucional contenida en el artículo 26, se encierra un complejo haz de derechos que persiguen garantizar la función jurisdiccional, a objeto de lograr el Estado de Justicia, por ello está la exigencia a la ejecución, la cual se amalgama con el principio del debido proceso administrativo y con el principio administrativo de la efectividad, para imprimir fuerza a la materialización de la orden contenida en el mandato administrativo o judicial, y siendo estas imposibles, este **principio autoriza a adoptar medidas que puedan corregir esta situación.**

En razón que el objeto de la providencia administrativa 00010-2019 es un asunto de naturaleza laboral, vista la imposibilidad de su ejecución que la conduce a no ser efectiva ya sumado al desorden procesal existente, además, considerando que el petitorio de la demanda que nos ocupa encierra el mismo contenido de la referida providencia, y ponderando los bienes jurídicos tutelados, la ineficacia de la providencia, del principio "*ne bis ibidem*" y de la tutela judicial efectiva, esta Sala pasará a pronunciarse sobre la procedencia de los conceptos laborales conocidos por la prenombrada providencia y pretendidos en esta demanda. Y así se decide.

CAPÍTULO-III-

DECISIÓN SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA

A. DEL ESCRITO LIBELAR:

El demandante Oscar Rafael Martínez afirmó en su escrito que a partir del 31 de agosto de 1998 comenzó a prestar sus servicios personales para la sociedad mercantil Cervecería Polar, C.A., donde desempeñó diferentes cargos, siendo primero montacarguista, luego relevista de llenador, después operario III (4 años), II (5 años) y I (5 años), siendo éste su último cargo.

Adicionalmente el referido demandante señaló en su escrito lo siguiente:

(...) que en fecha 21 de Abril del año 2016, por motivos imputados a la Entidad de Trabajo, la misma me SUSPENDIÓ, recibiendo solamente, el pago por concepto de CESTA TICKETS, hasta la presente fecha,- la entidad de trabajo no ha cumplido con su obligación de cancelarme lo que por ley y LAUDO ARBITRAL me corresponde (...). (Sic).

Asimismo, y prosiguiendo con lo términos expuestos por el demandante en su escrito, éste pasó a señalar las condiciones de tiempo y salario que detentaba para el momento de presentar su demanda:

*Tiempo de Servicio: 21 AÑOS, 1 mes Y 21 DÍAS
Salario Mensual BsS. 150.000,00.
Salario Diario Base BsS. 5.000,00
Salario Integral BsS. 5.625,00*

En cuanto a la determinación de los conceptos laborales peticionados en el escrito libelar, se advierte la imprecisión en que incurre la parte demandante en cuanto a las fechas de cómputo de estos y sus fundamentos jurídicos, lo cual dificulta enormemente la labor de esta Sala, no obstante, en atención a los artículos 26 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se pasa a señalar los mismos a continuación:

El demandante exigió que se condenara a la entidad de trabajo a pagar los conceptos que se especifican y los que se siguieran generando “*hasta la culminación de este reclamo*”:

- a.-** Salarios retenidos, desde mayo del año 2017 hasta la presente fecha.
- b.-** Vacaciones vencidas y no pagadas, desde abril de 2016, lo que suma la cantidad de seiscientos mil bolívares soberanos (Bs.S. 600.000,00), más las que se siguieran generando, todo según la cláusula 9 del Laudo Arbitral de 2015.
- c.-** Bonos vacacionales vencidos, desde abril de 2016, a razón de 50 días de salario, lo que hace un monto total de un millón de bolívares soberanos (Bs.S.1.000.000,00) más las que se siguieran generando, todo según la citada cláusula 9.
- d.-** Utilidades desde el año 2016, lo que alcanza a la cantidad de dos millones cuatrocientos mil bolívares soberanos (Bs.S. 2.400.000,00) y las que se siguieran generando, según cláusula 10 del precitado Laudo.

e.- Uniformes, útiles de aseo personal y limpieza, desde el mes de julio de 2016, los cuales se discriminan a continuación:

- 22 pantalones, 22 camisas, 33 pares de medias y 11 gorras.
- 22 toallas, 66 desodorantes, 33 gel antibacterial y 11 docenas de pastillas de jabón de tocador.
- 198 rollos de papel higiénico y 55 bolsas de detergente de 1 kg cada una.

Todo hasta el mes de junio de 2019, según la cláusula 33 del Laudo Arbitral, y los que se siguieran ocasionando.

f.- Productos (según cláusula 54 literal a, b, c y d del Laudo Arbitral), desde el mes de junio del año 2016, los cuales se discriminan a continuación:

- 83 cajas de cervezas y 40 cajas de maltas, según cláusula 54 literal a.
- 6 cajas de cervezas para carnaval, según cláusula 54 literal b.
- 9 cajas de cervezas para semana santa, según cláusula 54 literal b.
- 3 cajas de cerveza con ocasión al día del trabajador, según cláusula 54 literal c.
- 45 cajas de cerveza por el día cumpleaños, según cláusula 54 literal d.
- 3 bolsos térmicos, a partir del año 2016, según cláusula 54 literal d.
- 3 cestas navideñas, conformada en su totalidad por 3 bultos de Harina Pan, 3 bultos de arroz, 3 cajas de aceite, 6 cajas de refresco, 9 kilos de azúcar, 3 jamones planchados, 6 botellas de sangrías y 6 lanetones (*sic*), según cláusula 54 literal e.

g.- 36 cajas de comida, según cláusula 42 del prenombrado Laudo Arbitral.

h.- Indemnización por concepto de incapacidad parcial permanente, diagnosticada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), y reconocida por el Tribunal Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial con sede en Barcelona del estado Anzoátegui mediante decisión de fecha 16 de noviembre de 2018, que condenó a la entidad de trabajo al pago de la cantidad de un millón ciento setenta y cuarto mil setecientos sesenta y ocho bolívares soberanos con cincuenta y seis céntimos (Bs.S. 1.174.768,56).

i.- Por daño moral la cantidad de ciento cuarenta mil bolívares soberanos (Bs.S. 140.000,00).

Todo lo anterior totaliza la cantidad de cinco millones seiscientos veinticuatro mil setecientos sesenta y ocho bolívares soberanos (Bs.S. 5.624.768,00).

B. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La representación judicial de la demandada sociedad mercantil **CERVECERÍA POLAR, C.A.**, en la oportunidad procesal que correspondió, dio contestación a la demanda, pasando admitir y a negar los siguientes hechos:

a.- Hechos admitidos:

- Fecha de inicio de la relación de trabajo (31 de agosto de 1998).
- Cargos desempeñados: relevista de llenador, operario III, operario II y operario I.
- Jornada laboral de lunes a viernes con dos días libres, en un horario con turnos rotativos de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. y de 2:30 p.m. a 10:30 p.m.
- Que *“la relación laboral existente entre el accionante y mi representada se encuentra activa hasta el catorce (14) de diciembre de 2020, sin embargo, es necesario aclarar que en la realidad de los hechos, la relación laboral se encuentra suspendida”*
- La antigüedad del trabajador para el momento de interposición de la demanda es de 21 años, 1 mes y 21 días.
- El salario devengado a la fecha (interposición de la demanda): salario mensual de Bs.S. 150.000,00, salario base diario de Bs.S. 5.000,00 y un salario integral diario de Bs.S. 5.265,00.

b.- Hechos negados:

- Que desde el 14 de mayo de 2017, el accionante tenía suspendido el sueldo y que solo se le canceló la cantidad de veinticinco mil bolívares mensuales (Bs.S. 25.000,00) por concepto de cesta tickets o beneficio de alimentación.
- Que no es cierto que la suspensión de la relación laboral se haya dado por motivos imputables a la entidad de trabajo.
- Que de acuerdo a la realidad sobre los hechos, arguye que desde la fecha de la suspensión de la relación laboral, es decir, desde el 21 de abril de 2016, su representada continuó acreditando al accionante una indemnización diaria sustitutiva equivalente al salario básico y los demás beneficios socio económicos, tales como: el denominado cesta tickets o beneficio de alimentación, beneficio de hospitalización, cirugía y maternidad, entrega de cajas de comidas, obsequios navideños, entre otros. Afirman que, es temerario y en nada explicativo, el falso argumento de que su representada no ha cumplido con la obligación de cancelar al demandante lo que por ley y por el Laudo Arbitral le corresponde.
- Niega que se le adeude al trabajador los conceptos de salarios dejados de percibir, vacaciones, bono vacacional y utilidades,

- Niega que el accionante sea acreedor de productos contemplados en las cláusulas del Laudo Arbitral demandado, por cuanto estos beneficios se generan con ocasión a la prestación de servicio efectivo, lo cual no sucedió en este caso, por encontrarse suspendida la relación laboral.
- Niega que sea acreedor por concepto de discapacidad permanente. La realidad de los hechos es que ese concepto ya fue objeto de sentencia definitivamente firme con autoridad de cosa juzgada, la cual declaró sin lugar ese concepto.
- Niega que sea acreedor por concepto de daño moral, ya que mediante sentencia definitivamente firme, fue declarada parcialmente con lugar la demanda y mi representada dio cumplimiento a la misma con la acreditación del pago correspondiente.

c.- Límites de la controversia:

Esta Sala previo a fijar los límites de la controversia, considera necesario referir con relación a los conceptos de indemnización derivada de la enfermedad ocupacional permanente y daño moral solicitados en el escrito libelar, que los pagos de estos conceptos fueron reconocidos por la demandante en el acto de instalación de la audiencia de juicio del 8 de junio de 2021, que riela a los folios 182 al 184 de la pieza número 1, y ratificado por esta y su apoderado en el curso de la evacuación de la prueba de inspección judicial, practicada en fecha 23 de junio de 2021, la cual corre inserta en el folio 190 al 191 de la pieza número 1.

Con ocasión al punto anterior, es oportuno referir que dicha petición (indemnización derivada de la enfermedad ocupacional permanente y daño moral) fue objeto de demanda judicial incoada por el ciudadano Oscar Rafael Martínez (demandante en esta causa) contra Cervecería Polar, C.A. (demanda en esta causa), la cual concluyó mediante sentencia judicial de fecha 16 de noviembre de 2018 del Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui. Existiendo un juicio previo, mal se puede en este nuevo juicio pretender nuevamente la misma reclamación, lo cual se verifica al constatar que los elementos que identifican a esa causa y a esta son los mismos, en razón de lo anteriormente expuesto y al haberse reconocido el pago de estos conceptos por ambas partes, se entiende que hay un acuerdo, y por tanto se está ante una evidente litispendencia o una cosa juzgada, sin importar en cualquier de los dos supuestos esta Sala no tiene nada que decidir y da por extinguido dicho punto.

Ahora bien, conforme a lo señalado en el escrito libelar y la contestación de la demanda se procede a dejar establecido los límites de la controversia, tomando en consideración las pretensiones expuestas por la parte actora y las defensas opuestas por la demandada:

- La justificación o no de la suspensión de la relación de trabajo.

- La procedencia de los conceptos y beneficios demandados conforme a la legislación del trabajo y la Convención Colectiva dictada mediante Laudo Arbitral, así como determinar el lapso y los montos a pagar que corresponden por cada uno de los conceptos y beneficios demandados.

d.- **Pruebas de la parte actora:**

Documentales:

- Marcada con la letra “A” cursante al folio 41 de la pieza número 1, contentiva de Cuenta Individual del ciudadano Oscar Rafael Martínez Guzmán, emanada de la Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) de fecha 7 de octubre de 2019.

Esta Sala observa que dicho documento constituye una impresión no certificada de la cuenta individual del ciudadano Oscar Rafael Martínez, según enlace <http://www.ivss.gob.ve:28083/CuentaIndividualIntranet/CtaIndividualPortalCTRL> que corresponde a la página web del Instituto antes mencionado, organismo de carácter público adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, que según el artículo 70 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo debe ser apreciado como un documento administrativo, todo de conformidad con el artículo 18 de la Ley de Infogobierno, en concordancia con el artículo 51 de la Ley del Seguro Social. **Así se establece.**

- Marcada con la letra “B” cursante en los folios 42 al 46 ambos inclusive de la pieza número 1, contentiva de providencia administrativa número 00010-2019, de fecha 26 de septiembre de 2019, suscrita por la abogada Yeny Velásquez, actuando en su carácter de Inspector del Trabajo Jefe de la Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera” de Barcelona, estado Anzoátegui.

Esta Sala observa que dicho documento constituye un original, emanado de un órgano de carácter público, adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, el cual no fue impugnado por la accionada en la audiencia de juicio, en tal sentido, le confiere mérito probatorio, por tratarse de un documento administrativo, conforme lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a los fines de determinar la existencia de un procedimiento administrativo de reclamo por parte de los trabajadores ante la Inspectoría del Trabajo sobre la procedencia del pago de salarios retenidos y demás beneficios contractuales. **Así se establece.**

- Marcada con la letra “C” cursante en los folios 47 al 57 ambos inclusive de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de sentencia emanada del Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Juicio de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, de fecha 16 de noviembre de 2018, relacionado con el

procedimiento incoado por el ciudadano Oscar Rafael Martínez, por cobro de indemnizaciones derivadas de enfermedad ocupacional en contra de la sociedad mercantil Cervecería Polar, CA.; visto el señalamiento previo a los límites de la controversia, nada tiene que decir esta Sala al respecto. Así se establece.

- Marcada con la letra “D” cursante en los folios 58 al 63 ambos inclusive de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de informe pericial emanado de la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores Anzoátegui, Sucre y Nueva Esparta, del Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), ente adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, donde se establece el monto de indemnización por daño moral de conformidad con lo establecido en el artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; visto el señalamiento previo sobre los límites de la controversia nada tiene que decir esta Sala al respecto. Así se establece.
- Marcada con la letra “D-1” cursante en los folios 64 al 92 ambos inclusive de la pieza número 1, contentivo de copia fotostática del Laudo Arbitral que estableció el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo que beneficiará a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan el proceso social de trabajo desde el territorio comercial centro polar, de la entidad de trabajo Cervecería Polar, CA, la cual será administrada por la organización Sindicato Único Regional de Trabajadores y Trabajadoras Centro Polar (SINTRATERRICENTRO-POLAR), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 6.198 Extraordinario, de fecha 5 de octubre de 2015.

Esta Sala observa que dicho documento constituye una copia fotostática de la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, el cual de conformidad con el artículo 8 de la Ley de Publicaciones Oficiales en armonía con el artículo 496 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras tiene carácter público, y al no haber sido impugnado de conformidad con el artículo 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se tiene como fidedigna según el artículo 80 de la Ley Adjetiva Laboral y por lo tanto se aprecia. Y así se decide.

e.- Pruebas de la parte demandada:

Documentales:

- Marcada con la letra “A” cursante al folio 95 de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de comunicado del 21 de abril de 2016, suscrito por la ciudadana Carmen Cifelli actuando en su carácter de Gerente de Operaciones de Manufactura (Planta Oriente) de la sociedad mercantil Cervecería Polar CA, dirigida a la Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera” de Barcelona, estado Anzoátegui, en la cual se observa al dorso de dicho folio lo que parece ser un

sello ininteligible, una firma y la fecha 21 de abril de 2016. Documento mediante la cual se pretende demostrar que la entidad de trabajo informó a la Inspectoría del Trabajo en la fecha antes indicada, sobre “la necesidad de suspender operaciones en el centro de trabajo denominado Planta Oriente de CERVECERÍA POLAR, C.A., con ocasión a la falta de materia prima”.

Al respecto esta Sala observa que dicha copia fotostática, si bien emana de la parte demandada, dirigida y supuestamente recibida por la Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera” de Barcelona estado Anzoátegui, la cual no fue objeto de impugnación por la parte demandante, por tanto se aprecia, de conformidad con el artículo 79 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Y así se decide.

- Marcada con la letra “**B**” cursante al folio 96 de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de comunicado del 28 de abril de 2016, suscrita por el ciudadano David Ortiz actuando en su carácter de Gerente de Operaciones Comerciales de la sociedad mercantil Cervecería Polar C.A, dirigida a la Inspectoría “Alberto Lovera” de Barcelona estado Anzoátegui. Debiendo destacar que al vuelto de dicho folio se detalla un sello de recibido por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social Inspectoría del Trabajo Alberto Lovera, con una firma ilegible con fecha 3 de mayo de 2016. Documento mediante la cual se pretende demostrar que la entidad de trabajo informó a la Inspectoría del Trabajo en la fecha antes indicada, sobre “la necesidad de suspender operaciones en el centro de trabajo denominado Agencia Las Garzas de CERVECERÍA POLAR, C.A., con ocasión a la falta de materia prima”.

Al respecto esta Sala observa que dicha copia fotostática, si bien emana de la parte demandada, no es menos cierto que está dirigida y supuestamente recibida por la Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera” de Barcelona estado Anzoátegui, la cual no fue objeto de impugnación por la parte demandante, por tanto se aprecia, de conformidad con el artículo 79 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Y así se decide.

- Marcada con la letra “**C**” cursante en los folios 97 al 145 ambos inclusive de la pieza número 1, contentiva de impresiones de recibos de pagos, otorgados por la sociedad Cervecería Polar, C.A. al ciudadano Martínez Guzmán, Oscar Rafael, que corresponde el primero al período del 18/04/2016 al 24/04/2016 y así sucesivamente hasta el período del 20/03/2017 al 26/03/2017, donde consta un sello en el que se distingue Cervecería Polar, C.A./Planta de Oriente Gestión de Gente/ J-00006372-9, con una firma ilegible, a objeto que se verifique “*la acreditación de un compensación semanal equivalente al salario básico, a partir del dieciocho (18) de abril de 2016*”.

En cuanto a dicho documento esta Sala le otorga pleno valor probatorio de conformidad con lo establecido en el artículo 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, al no haber sido impugnados por la parte no promovente. **Así se establece.**

- Marcadas con las letras “D”, cursante en los folios 146 y 147 de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de certificación de abono del beneficio del cestaticket emanada de la sociedad mercantil Todo Ticket a nombre del ciudadano Oscar Martínez correspondiente a los años 2017-2018. Esta Sala observa, que el pago del concepto de cesta tickets no constituye un punto controvertido en la presente causa, razón por la cual nada aporta a la resolución del presente asunto. **Así se establece.**
- Marcadas con las letras “D-1 y D-2”, cursante en los folios 148 y 149 de la pieza número 1, contentiva la primera de copia fotostática de comunicado suscrito por el ciudadano Oscar Martínez dirigido a la sociedad mercantil Cervecería Polar, CA donde indica el número de la tarjeta de Todo Ticket para que le sea pagado dicho beneficio y la segunda consta de original de recibo de pago por concepto de beneficio de alimentación suscrito por el referido ciudadano, por la cantidad de doscientos setenta y nueve mil bolívares con cero céntimos (Bs.S. 279.000,00), correspondiente al pago del mes de noviembre de 2017. Esta Sala observa, que el pago del concepto de cesta tickets no constituye un punto controvertido en la presente causa, razón por la cual nada aporta a la resolución del presente asunto. **Así se establece.**
- Marcada con la letra “E” cursante al folio 150 de la pieza número 1, documental contentivo de impresión de constancia de registro del trabajador, ante la Dirección General de Afiliación y Prestaciones en Dinero, del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) de fecha 29 de agosto de 2018.

Esta Sala observa que dicho documento constituye una impresión no certificada de la cuenta individual del ciudadano Oscar Rafael Martínez, según enlace <http://www.ivss.gob.ve:28083/CuentaIndividualIntranet/CtaIndividualPortalCTRL> que corresponde a la página web del Instituto antes mencionado, organismo de carácter público adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, que según el artículo 70 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo debe ser apreciado como un documento administrativo, todo de conformidad con el artículo 18 de la Ley de Infogobierno, en concordancia con el artículo 51 de la Ley del Seguro Social. **Así se establece.**

- Marcada con la letra “F” cursante en los folios 151 al 156, ambos inclusive de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de sentencia emanada del Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Juicio de la Circunscripción Judicial del

estado Anzoátegui, de fecha 16 de noviembre de 2018, relacionado con el procedimiento incoado por el ciudadano Oscar Rafael Martínez, por cobro de indemnizaciones derivadas de enfermedad ocupacional en contra de la sociedad mercantil Cervecería Polar, CA., visto el señalamiento previo a los límites de la controversia nada tiene que decir esta Sala al respecto. **Así se establece.**

- Marcada con la letra “**G**” cursante al folio 157 y 158 ambos inclusive de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de sentencia de fecha 17 de junio de 2019, dictada por el Tribunal Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, quien con motivo a una incidencia suscitada en fase de ejecución del procedimiento instaurado con motivo a la demanda por enfermedad ocupacional incoada por el ciudadano Oscar Martínez contra la sociedad mercantil Cervecería Polar, CA, declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirmó el auto recurrido dictado por el Juzgado Octavo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución de la referida Circunscripción Judicial; visto el señalamiento previo a los límites de la controversia nada tiene que decir esta Sala al respecto. **Así se establece.**
- Marcada con la letra “**H**” cursante al folio 159 de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de diligencia de fecha 15 de julio de 2019, por medio de la cual la parte demandada deja constancia del cumplimiento voluntario de la sentencia dictada en el asunto identificado con el alfanumérico BP02-L-2017-000182. Esta Sala reproduce lo expuesto en relación a las documentales “**F**” y “**G**”. **Así se establece.**
- Marcada con la letra “**I**” cursante al folio 160 de la pieza número 1, contentiva de copia fotostática de carta sin firma de su emisor ni sello húmedo de la sociedad mercantil Mapfre Seguros, donde se señala que el ciudadano Oscar Martínez y su núcleo familiar, estuvieron asegurados por la mencionada empresa aseguradora, desde el 31 de agosto de 1998 hasta el 01 de abril de 2017, con un plan colectivo de salud (HCM). Esta Sala observa, que el referido beneficio no constituye un punto controvertido en la presente causa, razón por la cual nada aporta a la resolución del presente asunto. **Así se establece.**

Pruebas de informes:

La parte demandada promovió prueba de informes de conformidad con lo previsto en el artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, solicitando información sobre los hechos narrados en el escrito de pruebas:

- **Al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)**, cuyas resultas constan desde el folio 16 al 18 ambos inclusive de la pieza número 2, donde se

evidencia que el demandante fue registrado por el número patronal E12100059, perteneciente a la entidad de trabajo Cervecería Polar, CA, desde el 31 de agosto de 1998 hasta el 11 de diciembre de 2020, que de acuerdo a lo reflejado en el movimiento histórico del asegurado se encuentra cesante. Esta Sala observa que la misma no aporta nada a la resolución de la controversia. **Así se establece.**

- **A la entidad bancaria BBVA Banco Provincial, S. A, Banco Universal,** las resultas constan desde el folio 42 al 155 ambos inclusive de la pieza número 2, donde se observan los movimientos bancarios de las cuentas del ciudadano Oscar Rafael Martínez Guzmán, desde la fecha de su apertura hasta el 17 de noviembre de 2021, sin embargo, no se distinguen los depósitos realizados a éste por la entidad de trabajo demandada. En tal sentido, esta Sala no puede asumir una función de pesquisa, motivo por el cual estos informes se desechan por ser manifiestamente ilegales. **Así se establece.**
- A las sociedades mercantiles **Sodexho Pass Venezuela, C.A y Todo Ticket 2004 C.A.,** cuyas resultas constan en su orden desde el folio 7, 8, 12 y 13 de la pieza número 3. Esta Sala reitera, que el pago del concepto de cesta tickets no constituye un punto controvertido en la presente causa, razón por la cual nada aporta a la resolución del presente asunto. **Así se establece.**
- **En cuanto a la prueba de informe al Archivo del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui y la sociedad mercantil Mapfre la Seguridad C.A.,** se observa a los folios 2 al 5 de la pieza número 2 y 37 al 38 de la pieza número 3, que el Tribunal de Juicio dejó constancia que la parte promovente desistió de dichas pruebas de informe, por lo que no se tiene material probatorio para su pronunciamiento. **Así se establece.**

Prueba de inspección judicial:

En relación a la prueba de inspección judicial promovida por la parte demandada, dirigida al **Archivo del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción del estado Anzoátegui,** relacionada con el expediente judicial identificado con el alfanumérico BP02-R-2019-000047, contentivo de la demanda por cobro de indemnizaciones derivadas de enfermedad ocupacional, interpuesta por el ciudadano Oscar Rafael Martínez, contra la entidad de trabajo Cervecería Polar, C.A.; visto el señalamiento previo a los límites de la controversia nada tiene que decir esta Sala al respecto. **Así se establece.**

MOTIVACIONES PARA DECIDIR

Estando en la oportunidad para explicar las consideraciones tanto de hecho como de derecho que motivaron la presente decisión, esta Sala pasa a pronunciarse en los siguientes términos:

Quedó controvertido en la presente causa:

- La justificación o no de la suspensión de la relación de trabajo.

- La procedencia de los conceptos y beneficios demandados conforme a la legislación del trabajo y la Convención Colectiva dictada mediante Laudo Arbitral, así como determinar el lapso y los montos a pagar que corresponden por cada uno de los conceptos y beneficios demandados.

A. DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La suspensión de la relación de trabajo representa el punto central sobre el cual gravita la presente controversia, por lo cual amerita consideraciones especiales:

El trabajador y la entidad de trabajo se relacionan en un contexto de simbiosis de colaboración mutua para la satisfacción de intereses propios, pero también para la realización de fines que trascienden lo particular para encontrarse y fundirse en una esfera de intereses comunes, en un hecho social. Así, cuando los trabajadores prestan sus servicios para cualquier entidad de trabajo, tanto en forma individual como colectiva, y el patrono cumple con el pago de las remuneraciones correspondientes, representa una garantía para el proceso social del trabajo y de producción de bienes y servicios, por lo que el Estado está en la obligación de actuar de modo justo y equitativo para acompañar, vigilar y muchas veces tutelar esos procesos, para el logro de los cometidos individuales y colectivos, así como para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales tanto de los trabajadores y sus familias como de la sociedad en general.

Así es vital considerar en las dinámicas sociales, vicisitudes que alteran la normalidad de los procesos productivos y las cuales forman parte de la cotidianidad, que más bien se deben esperar, por tanto la interrupción de las actividades laborales bien de modo parcial o general, bien por el patrono o por los trabajadores, son circunstancias propias de la vida laboral, así que un trabajador interrumpa su prestación de servicio no representa una anomalía o patología laboral, sino una situación consustancial, esencial al devenir de cualquier trabajador como persona humana, y de la empresa como centro de complejos procesos administrativos, industriales, financieros, comerciales, gerenciales y laborales.

En cuanto al caso que nos ocupa se observa que la parte demandada afirmó que la **relación de trabajo se suspensión** (de forma unilateral) por causa de fuerza mayor a partir del 21 de abril de 2016, en sus Plantas Oriente y en la Agencia Las Garzas, en virtud de no poseer la entidad de trabajo, materia prima para la elaboración de los productos, atribuyendo esta situación al retraso en la liquidación de divisas por parte del Centro Nacional de Comercio Exterior (CENCOEX), situación que informó a la Inspectoría del Trabajo, según comunicaciones de fecha 21 y 28, del mismo mes y año, alegando que dicha suspensión la realizó de conformidad con lo estipulado en el artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, norma que señala en su literal i lo siguiente:

Supuestos de la suspensión

Artículo 72. La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

(Omissis)

i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días. (Negrillas y subrayado de esta Sala).

Del análisis del artículo supra mencionado, resulta claro que en los casos fortuitos o de fuerza mayor donde el patrono por causas ajenas a su voluntad requiera suspender las actividades laborales, deberá solicitar autorización ante la Inspectoría del Trabajo, a los fines que sea ésta la que autorice dicha suspensión y surta los efectos indicados en el artículo 73 de la Ley sustantiva laboral.

En el caso *sub examine* se evidencia que la demandada informó a la Inspectoría que había suspendido las actividades laborales “*con ocasión a la falta de materia prima*”, no obstante, esta Sala observa que en ningún momento la entidad de trabajo solicitó autorización para suspender la relación laboral y mucho menos comprobó que la Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera” de Barcelona, estado Anzoátegui, hubiera otorgado autorización alguna, siendo forzoso para esta Sala declarar la ilegalidad de la suspensión de la relación de trabajo efectuada por la empresa CERVECERIA POLAR CA, desde el 21 y 28 de abril de 2016, en sus Plantas Oriente y en la Agencia Las Garzas, respectivamente, a la que fue sometido el demandante, ciudadano Oscar Rafael Martínez. **Así se decide.**

Ante el cierre fáctico, arbitrario e intempestivo de una entidad de trabajo, se debe entender que no aplican los efectos de una suspensión en el marco de la Ley sustantiva laboral, por lo tanto el patrono está indefectiblemente obligado a indemnizar a sus trabajadores los perjuicios ocasionados, como si nunca hubiera estado paralizada su prestación de servicios, debiendo cumplir con tal resarcimiento conforme a las reglas de derecho y a mínimas razones de lógica y coherencia, a objeto de no incurrir en

imprecisiones antijurídicas y atentar contra elementales principios de derecho como el de “enriquecimiento sin causa”.

Prosiguiendo con el examen de las actuaciones desplegadas en el presente asunto, esta Sala no puede dejar de advertir, los desaciertos en que incurrieron las partes y sus apoderados judiciales, pues no tuvieron el cuidado, esmero y la diligencia que el ordenamiento jurídico le exige, ya que ninguno de estos procedió a señalar en sus diversos escritos, las resultas sobre la suspensión informada al órgano administrativo laboral, en cuanto a la apertura del correspondiente procedimiento para dar trámite a la autorización para suspender la relación de trabajo y si habría de alguna forma concluído, con pronunciamiento expreso, fecha de la decisión y si se hubieren interpuesto recursos administrativos o jurisdiccionales, restándole importancia a tales hechos, cuando por el contrario el mismo representa el ápice fundamental de las reclamaciones laborales que ocupan este caso.

La legislación del trabajo en nuestro país, especialmente desde la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2003) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), se encuentra impregnada de toda una normativa de carácter garantista y tuitivo, que robustece los mecanismos administrativos y jurisdiccionales para la protección del hecho social trabajo.

De tal manera que esta Sala no encuentra explicación, cómo es que la controversia antes referida e iniciada en el año 2016, no parece haber sido tramitada ni dilucidada oportunamente por el Inspector del Trabajo de ese momento, a sabiendas de la gravedad de la situación acontecida; pues es su deber, en el presente marco constitucional y legal velar y garantizar bien de oficio o a solicitud de parte, por la operatividad y preservación de las fuentes de trabajo y actividades productivas, así como evitar las pérdidas materiales y proteger los derechos laborales de los trabajadores, por lo que la ley le confiere amplias facultades para adoptar las medidas que considere pertinente para dar cumplimiento al mandato legal, todo de conformidad con el artículo 509, numeral 5 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que dice:

Obligaciones del inspector o inspectora del trabajo

Artículo 509. Son obligaciones del Inspector o Inspectora del trabajo para el cumplimiento de la ley dentro de su jurisdicción:

(Omissis)

5. Intervenir en los casos, de oficio o a petición de parte, en los casos donde haya peligro de extinción de la fuente de trabajo o de modificación de las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en la ley y en los casos de cierres de entidades de trabajo en protección del trabajo, del salario y de las prestaciones sociales.

De igual forma, preocupa a esta Máxima iurisdiscente la actitud contemplativa y la ausencia de proactividad no solo de las instancias administrativas actuantes, sino incluso de las instancias judiciales que intervinieron en el presente asunto, al soslayar la problemática colectiva que encierra el aspecto planteado, observando una visión cortoplacista de una controversia de evidente trascendencia social. El juez del trabajo - juez social por excelencia, no puede obviar su labor garantista y tuitiva, en resguardo de los débiles jurídicos y del interés general.

A partir de la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, de las diversas decisiones de la Sala Constitucional y de toda la normativa en materia de los derechos sociales (post - constitucionales), nuestro país y sus instituciones se recubren de un nuevo paradigma de actuación de naturaleza progresista, que se orienta hacia una sociedad “*eminente justa, ética, moral y democrática*”, por lo que ha venido a fortalecer las atribuciones del juez social, despojándolo de la camisa de fuerza técnico - jurídica a que estaba sometido anteriormente, dando paso a un juez protagonista y dinámico que está facultado incluso para reinterpretar y liberarse de las ataduras del principio dispositivo (material y procesal), y adentrarse en la problemática real en la búsqueda de las verdaderas soluciones, de allí que la Exposición de Motivo de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, reza lo siguiente:

En este contexto, la República Bolivariana de Venezuela da un paso al frente en su propósito de asegurar los derechos de la población, otorgando base legal a los mandatos constitucionales recibidos en 1999 e introduciendo una importante interpretación progresiva de los mismos, rumbo hacia una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática, como se desprende del mandato de la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar

En ese sentido, al juez venezolano y principalmente al juez laboral, luego del proceso transformador iniciado con la carta magna del 1999, no le está permitido ser sumiso, un convidado de piedra, la sociedad le demanda un rol proactivo, diligente, vigoroso, inquisitivo, de valores, de respeto a los derechos constitucionales y humanos, para lo cual dispone de distintas herramientas legales, como los medios alternativos de resolución de conflictos y todos aquellos mecanismos y medidas que estén a su alcance, orientados a la protección del hecho social trabajo, todo en el marco del artículo 23 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en armonía con el artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Principios de la administración de justicia

*Artículo 23. La legislación procesal, la organización de los tribunales y la administración del trabajo, se orientarán con el propósito de ofrecer a los trabajadores y a las trabajadoras, patronos y patronas, la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia orientada por los principios de uniformidad, brevedad, gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, concentración, **prioridad de la realidad de los hechos**, la*

equidad, rectoría del juez en el proceso, sencillez, eficacia, accesibilidad, imparcialidad, idoneidad, transparencia, autonomía, independencia, responsabilidad, atendiendo el debido proceso, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

Artículo 5. Los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcorce y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y !a dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

Ahora bien, vista la ilegalidad de la suspensión de la relación laboral de manera unilateral, ilegítima y arbitraria, que nos ocupa, y la cual afectaría no solo al reclamante en la providencia administrativa y demandante en esta causa ciudadano Oscar Rafael Martínez, sino también al colectivo de trabajadores de la empresa, y como consecuencia de ello el no pago del salario (indebidamente retenido) por la entidad de trabajo CERVECERIA POLAR C.A., desde el 21 y 28 de abril de 2016, en sus Plantas Oriente y en la Agencia Las Garzas; considera esta máxima instancia judicial que dicha situación de cierre intempestivo, injustificado e ilegal con interrupción de pago de los salarios, obligaba una actuación inmediata, oportuna y efectiva del funcionario administrativo del trabajo competente, a objeto de restablecer la situación jurídica infringida, para ello tenía a la mano primeramente, el agotamiento de la conciliación y mediación, como una primera instancia para la solución del conflicto, y en su defecto, solicitar la intervención del Ministerio Público para la aplicación de la sanción de arresto prevista en el artículo 539 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no sin antes haber impuesto la multa correspondiente conforme lo establece el artículo 523 *ejusdem*. Disposiciones que a continuación se copian:

Infracción en la forma de pago del salario

Artículo 523. Al patrono o patrona que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descuente, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite, se le impondrá una multa no menor del equivalente a treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias

Arresto por cierre ilegal e injustificado de la fuente de trabajo

Artículo 539. El patrono o patrona que de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público.

Por todo lo expuesto anteriormente, está Sala reflexiona e insiste sobre la obligatoriedad de todas las instancias de protección laboral, de actuar con la mayor diligencia y celeridad en todos los asuntos que involucra el proceso social del trabajo, máxime, en casos como en el que nos ocupa, que si bien se presenta como un conflicto individual, el mismo encierra una controversia colectiva de trabajo incorrectamente

sustanciada por el órgano administrativo laboral; a objeto de velar por el mandato constitucional del derecho al trabajo, para el logro de los fines del Estado y la satisfacción de las necesidades intelectuales y morales del pueblo.

B. PROCEDENCIA DE LOS CONCEPTOS Y BENEFICIOS DEMANDADOS CONFORME A LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y LA CONVENCIÓN COLECTIVA

1. Efectos que genera la no prestación efectiva del servicio del trabajador en el marco de la suspensión ilegal de la relación de trabajo

Esta Sala observa, como se señaló anteriormente, que la tantas veces referida suspensión alegada por la parte demandada, nunca fue tramitada ni decidida por la Inspectoría del Trabajo competente, por lo que *prima facie*, la responsabilidad ante los trabajadores íntegramente recaería en la entidad de trabajo, y la pretensión del actor relacionada con el pago de la totalidad de los salarios retenidos y demás beneficios laborales (como si hubiere prestados los servicios sin interrupción alguna) parecerían a rajatabla plenamente procedentes. Sin embargo, estima oportuno esta Sala dejar precisado, que independientemente de la ilegalidad de la suspensión de la relación laboral, en todos los casos en que ocurra una paralización de hecho de las actividades y con ello las del servicio, es necesario que el Juez examine la factibilidad de cada uno de los conceptos peticionados por el trabajador de cara a la normativa laboral, pues la real cesación de actividades (especialmente la del trabajador que reclama el pago de lo que supuestamente se le adeuda) produce en muchas oportunidades la cesantía de algunos de los conceptos y beneficios laborales a los que aspira.

En ese sentido, cuando se está en casos de suspensiones normadas, se establece como regla general la contenida en el primer acápite del artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que indica “...*Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio, ni el patrono o la patrona a pagar el salario*”, por consecuencia, única y exclusivamente la suspensión legal generaría el derecho para el patrono de no cancelar el salario a su trabajador.

Por el contrario, en escenarios de no actividad por interrupciones de hecho, bien ante suspensiones no autorizadas o despidos arbitrarios, el trabajador está en el derecho de percibir el pago del salario, pues el ordenamiento jurídico no le está dado brindar protección a conductas antijurídicas, en consecuencia, el patrono debe pagar en caso de estabilidad laboral “*salarios caídos*” y en el supuesto de inamovilidad laboral “*los salarios y demás beneficios dejados de percibir*”, según los artículos 89 y 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, respectivamente, los cuales indican:

Procedimiento de estabilidad

*Artículo 89.
(Omissis).*

Asimismo, el trabajador o trabajadora podrá acudir ante el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo o despedirla, a fin de que el Juez o Jueza de Juicio la califique y ordene su reenganche y pago de los salarios caídos, si el despido no se fundamenta en justa causa, de conformidad con la Ley (...).

Procedimiento para el reenganche y restitución de derechos

Artículo 425. Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente (...). (Subrayado de la Sala)

En este mismo orden de ideas, esta Sala pasa a continuación a analizar los efectos que genera la no prestación real de los servicios por parte del trabajador en el marco de la suspensión ilegal de la relación de trabajo, por supuestos de casos fortuito o fuerza mayor (artículo 72 literal i de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras).

Bajo este hilo conductor, siendo la inactividad una situación natural y propia del metabolismo productivo - empresarial, obviamente que ello tiene repercusiones directas en la dinámica del vínculo jurídico - laboral, desfigurando las dimensiones de correspondencia de los derechos y deberes de las partes de dicho vínculo.

Cuando se está en casos de suspensiones normadas, es decir de ley, la consecuencia directa es la interrupción temporal de los efectos de la relación de trabajo, de tal forma que el vínculo jurídico que une al trabajador con su entidad de trabajo se mantiene indemne, ileso, perviviendo la validez del contrato de trabajo sobre la interrupción, y solamente repercute sobre los efectos de la relación de trabajo, hasta el cese de la causa que motivó la suspensión, momento en el cual se deberían restablecer íntegramente todos y cada uno de los efectos de la relación jurídico laboral.

Ante una suspensión unilateral, ilegal, ilegítima y arbitraria imputable al patrono la regla general no halla aplicación, pues la no prestación del servicio por parte del trabajador devino de una actuación arbitraria atribuible solamente aquel, lo cual no constituye una causa suficiente para el no pago del salario que no fue entregado en su momento (salario indebidamente retenido), por lo que el patrono estaría obligado de modo indefectible a su cancelación, en lo que fuere procedente, lo cual se confirma del artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que indica: “... ***El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito***

laboral de exigibilidad inmediata...” producto del daño causado al trabajador y su familia.

Por todo lo anteriormente expuesto esta Sala no le **asiste** duda alguna de la obligación del patrono de pagar los salarios retenidos cuando se está en presencia de la suspensión arbitraria de la relación de trabajo.

Ahora bien, más allá del innato derecho del trabajador a la percepción del salario indebidamente retenido, en el presente caso el trabajador - demandante adicionalmente pretende el pago de VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTAS NAVIDEÑAS, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL), OBSEQUIOS ANUAL Y OTROS BENEFICIOS ESTABLECIDOS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA, de tal forma que resulta necesario determinar la naturaleza jurídica de tales beneficios, a los fines de precisar, en primer lugar si tienen carácter salarial a la luz del examinado artículo 73 de la ley sustantiva laboral, y en segundo término, si aun no teniendo tal condición de salario, el trabajador tendría derecho a percibirlos en razón de su esencia social, a pesar de no haber prestado el servicio.

Siendo así, es menester traer a colación los conceptos que comprenden el salario en su sentido amplio. A tal efecto, señalan los artículos 104 y 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, lo siguiente:

Salario

Artículo 104. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo 96 97 las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo...”

Beneficios sociales de carácter no remunerativo

Artículo 105. Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1. Los servicios de los centros de educación inicial.*
- 2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero,*

tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.

3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.

4. Las provisiones de ropa de trabajo.

5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.

6. El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.

7. El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario... ”.

Esta Sala observa que el concepto salario a la luz del artículo 104 *eiusdem*, engloba tal amplitud, que poco aclara tanto a los justiciables como a los administradores de justicia, a la hora de establecer casuísticamente cuáles de esos conceptos contenidos en el término salario de dicha norma, deben comprender la indemnización que está obligado a pagar el patrono como consecuencia de su conducta antijurídica (suspensión ilegal de la relación de trabajo).

Por su parte el artículo 105 del mismo texto legislativo, poco aporta también en relación a este aspecto analizado, puesto que si bien indica cuáles son los “*beneficios sociales de carácter no remunerativo*”, al examinar con detenimiento los conceptos contenidos en dicha norma, se evidencia que no es cierto que ellos se encuentren en correspondencia con el no pago por no tener la condición de salario.

En todo caso, es indispensable insistir que el fundamento de los pagos que exige el trabajador y a los cuales está obligado la entidad de trabajo, tiene el carácter de una justa indemnización, pues al ordenamiento jurídico no le está dado brindar protección a conductas antijurídicas, ni proporcionar ventajas indebidas, por lo tanto la conducta desplegada por el patrono genera indiscutiblemente perjuicios al trabajador y a su familia, que deben ser resarcidos para cubrir cualquier daño causado por haberle privado arbitrariamente de su derecho a las percepciones salariales derivadas de la relación de trabajo, pero siempre guardando el lógico y correspondiente equilibrio.

Dando continuidad a este examen hermenéutico, se observa del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras una primera categoría donde los conceptos previstos en dicha norma que abarcan la definición de salario, se perciben por el solo y único hecho de existir la relación de trabajo. Para explicarlo mejor, el concepto de prima, bien de antigüedad, profesionalización, o por hijos, entre otras (normalmente aprobada por convenciones colectivas) son inmanentes a la relación de empleo, requieren únicamente que exista el vínculo jurídico para percibirla.

De igual forma sucede con el concepto “utilidades”, referido al porcentaje de participación del trabajador en las ganancias de la entidad de trabajo que ésta obtenga en el respectivo ejercicio económico y la cual está obligada a repartir entre sus

trabajadores, a la luz del artículo 131 de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

En cuanto a las vacaciones, de conformidad con el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela constituyen un derecho del trabajador, el cual comporta tres elementos característicos, el descanso, el salario correspondiente (durante dicho período de descanso) y el bono especial por vacaciones, y esta dado como un lapso de no trabajo cuya finalidad es la recuperación física y mental del trabajador luego de la jornada laboral ininterrumpida en el transcurso de un (1) año (artículo 190 de la Ley sustantiva laboral), proyectándose como un concepto inexorablemente atado a la prestación de servicio, en consecuencia durante los periodos de suspensiones, incluso los ilegales, quedan igualmente en suspenso los lapsos para computarse las vacaciones y por ende, la factibilidad de su disfrute.

No obstante, como se manifestó anteriormente el ordenamiento jurídico no puede amparar situaciones ilegales y arbitrarias imputables al patrono, por cuanto el trabajador es el subyugado, de allí que sobre este y su familia no pueden recaer los daños y perjuicios de tal conducta, correspondiéndole una indemnización que debe ser equivalente al salario que le hubiera correspondido durante el lapso de las vacaciones, así como el bono vacacional en los mismos términos, debiendo aclararse que el pago del salario por vacaciones se encuentra inmerso dentro de los salarios retenidos.

Con relación al pago por vivienda, o cualquier otro subsidio o facilidad que otorgue el patrono al trabajador a fin de incidir en la calidad de vida de éste y su familia tendrá carácter salarial, y se genera fundamentalmente para cubrir necesidades de índole social, por lo que no se halla amarrado a la prestación efectiva de las actividades y deben estar aprobadas en leyes o convenciones colectivas, en consecuencia este concepto debería considerarse a los efectos del pago de la indemnización ante paralizaciones de hecho de labores en una entidad de trabajo, en cuanto fuere procedente.

Por otro lado, los beneficios sociales no remunerativos, tales como *“los servicios de los centros de educación inicial, los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, las provisiones de útiles escolares y de juguetes y el pago de gastos funerarios”*, todos estos conceptos, si bien no son salario, su naturaleza obedece a razones que convergen con el principio de solidaridad, con el derecho a la educación, a la vida, a la salud, todos de naturaleza constitucional, por lo que su pago en casos de no actividades de trabajo con ocasión a suspensiones no autorizadas, debe concederse, según lo establezca la ley y Convenciones Colectivas, pues los bienes jurídicos tutelados revisten una gran relevancia, aunado al hecho que el ordenamiento jurídico no protege situaciones antijurídicas, por lo que las afecciones generadas por estas acciones no pueden ser soportadas por los trabajadores víctimas de una conducta reprobable del patrono.

Siguiendo este proceso de reflexión, hay supuestos donde para el pago de ciertos conceptos se requiere la prestación efectiva de servicio, tales como las comisiones, horas extraordinarias, bonos nocturnos y los recargos por días feriados, entre otros, de pura lógica, resalta que dichos conceptos no se pueden pagar en un marco de no prestación de servicios, pues estos están atados de modo consustancial a la actividad del trabajador dentro de la entidad. Siendo impensable por ejemplo que las horas extras o las comisiones no laboradas se paguen, incluso ello es totalmente contrario a toda razón social, económica y jurídica, en razón de que ello sin lugar a dudas genera un enriquecimiento sin causa, sin fundamento alguno, que de ninguna forma el ordenamiento jurídico tutela, sino por el contrario reprueba, a objeto de mantener la ecuación de equilibrio fundamental: *“Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio, ni el patrono o la patrona a pagar el salario”*.

Así tenemos verbigracia el pago de las horas extras quede conformidad con el artículo 178 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, solo se generan cuando se ha producido la labor efectivamente.

Por otro lado, las provisiones de ropa y calzados de trabajo, llámese uniformes, así como productos de higiene personal e instrumentos de trabajo, concepto todos atados indefectiblemente al desempeño de las funciones del trabajador durante el ejercicio de su jornada de trabajo, por lo que no se encuentran razones para su pago en situaciones de suspensiones arbitrarias de la relación de trabajo.

De tal forma que podemos afirmar que algunos conceptos por su propia naturaleza están vinculados de forma indivisible del quehacer laboral, por tanto, no es posible su pago a trabajadores involucrados en situaciones de paralizaciones fácticas de sus actividades de trabajo.

En cuanto a las denominadas *“gratificaciones”*, estas, según la doctrina se diferencian entre gratificaciones a título gratuito y gratificaciones a título oneroso. Las gratificaciones a título gratuito constituyen verdaderas liberalidades o donaciones que el patrono otorga al trabajador, sin sujeción a la relación de trabajo, ejemplo: regalos con ocasión de matrimonio del trabajador. Las gratificaciones a título oneroso son aquellas que están directamente vinculadas al servicio prestado, y se otorgan a manera de premios, regalos, incentivos o estímulos por tarea o actividad realizada, ejemplo: viajes, premios de estudio por excelencia, bolsas de alimentos, artículos de limpieza u otros obsequios en virtud del trabajo realizado o la prestación efectiva del servicio. Solo de modo excepcional tal beneficio se puede reconocer, en cuanto fuere procedente, aún sin la prestación efectiva del servicio, cuando la ley así lo prevea en casos específicos o en contratos individuales o convenciones colectivas. En el caso que

nos ocupa, el propio artículo 73 literales a y c *eiusdem*, establece la entrega de alimentos en casos de suspensión legal de la relación de trabajo.

Con ocasión al beneficio de bono o ticket de alimentación, según las previsiones de la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras, además de que su artículo 5 expresamente le niega carácter salarial, en el artículo 1 se establece que el objeto del beneficio es para “*propender a una mayor productividad laboral*” del trabajador o trabajadora, es decir, que está directamente vinculado a la prestación del servicio. Por tanto, el beneficio de alimentación previsto en la Ley *eiusdem*, en cualquiera de las modalidades contenidas en su artículo 4, no procede para el pago de salarios dejados de percibir, ante paralizaciones de hecho de las actividades.

2. Conceptos y beneficios demandados: “*retención de salarios, vacaciones vencidas, bono vacacional vencidos, uniformes, caja de comida, cesta navideña, caja de productos (mensual), obsequios anual y otros beneficios establecidos en el Laudo Arbitral*”

Esta Sala previo al pronunciamiento de la procedencia de los conceptos y beneficios demandados está en la imperiosa necesidad de determinar el lapso de pago de los mismos, pues se reitera la imprecisión en que incurre la parte demandante en cuanto a las fechas de cómputo de estos al exigir que se condene su pago desde el año 2016 hasta la fecha de introducción de la demanda (11 de noviembre de 2019), “*mas todos los que se siguieran generando hasta la culminación de este reclamo*”.

En tal sentido, esta Máxima Instancia de Justicia pasa a pronunciarse en los siguientes términos:

El proceso judicial constituye un método de resolución de conflictos estructurado bajo un esquema formal de debate dialéctico y bilateral, donde se ofrece a las partes iguales oportunidades de defensa, previamente establecidas y conocidas a fin de garantizar la certeza y justicia.

Ello así, pretender exigir que la reclamación de obligaciones de carácter laboral se extienda de modo infinito, sin determinar el lapso en el cual se causa su exigibilidad, es decir, el período que comprende específicamente su reclamación genera una constante transformación de la demanda pues cada día, cada semana, cada mes, cada año, la pretensión se estaría modificando, sujetándola a nuevos hechos y nuevas reclamaciones, o sea, se estaría todos los días ante un demanda nueva, lo cual implicaría una solapada e implícita reforma de la pretensión expuesta en la misma, situación prohibida según el artículo 343 del Código de Procedimiento Civil, aplicable conforme al artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y al criterio sostenido por la Sala de Casación Social en sentencia número 502 del 20 de marzo de 2007 [caso: *Virginia López contra Industria Láctea Venezolana (INDULAC)*].

Más aún, esas supuestas modificaciones el demandante pretende exigir las sin exponer las mismas, siéndole suficiente a su juicio la expresión “*mas todo lo que se siguiera generando hasta la culminación de este reclamo*”.

Circunstancia esta que por el lado de la parte demandada la coloca en un total estado de indefensión, pues el proceso solamente establece la contestación de la demanda como el acto para refutar y negar los hechos, por lo que sería irracional y totalmente contrario al proceso que esta tenga que constantemente estar refutando conceptos que se estarían causando de modo tácito, lo cual a todas luces no es razonable.

En el caso de esta Sala, la misma no dispondría de la certeza requerida, bien en cuanto a los hechos, el fundamento jurídico y el objeto a fin de poder sentenciar. El demandante fija los límites de su reclamación y el demandado los de su rechazo, de allí que la *litis* de la controversia queda delimitada y en consecuencia, todos los sujetos procesales quedan atados a esos términos, mal se puede pretender alterarlos, sin elementos que lo justifiquen, lo contrario es totalmente opuesto a la certeza y seguridad jurídica que comporta la naturaleza del debido proceso.

Por tal razón, se desestima el alegato del demandante, en cuanto a la exigibilidad de sus pretensiones “*hasta la culminación de este reclamo*”, en consecuencia, se determina que el lapso de pago de los conceptos y beneficios demandados que resulten procedentes, serán computados hasta el 11 de noviembre de 2019, fecha de presentación de la demanda y por tanto de certeza de los hechos afirmados y alegados por la parte demandante. Y así se decide.

- **Salarios retenidos**

La parte demandante reclama el pago de salarios retenidos desde el 1° de mayo de 2017 hasta la fecha de interposición de la demanda (11 de noviembre 2019). En tanto, la parte demandada negó que adeude dicho concepto por cuanto “[su] representada canceló durante los meses sucesivos a la referida suspensión, una compensación sustitutiva equivalente al salario básico...”.

En este sentido, al declararse en el caso *sub examine* la ilegalidad de la suspensión de la relación de trabajo a la que fue sometido el demandante, es oportuno considerar el alegato de la demandada de haberse liberado de su obligación de pagar el salario con la “*compensación sustitutiva equivalente del salario*”, afirmación ésta que se desecha por no haberse demostrado la misma. Por lo tanto, al haber establecido esta Sala el derecho del trabajador de percibir el pago del salario impagado durante las suspensiones no autorizadas, resulta forzoso declarar la procedencia de este concepto desde el 01 de mayo de 2017 hasta el 11 de noviembre de 2019, debiendo ser calculado en su totalidad con base al salario admitido, ello es, salario normal mensual Bs.S. 150.000,00, salario normal diario Bs.S. 5.000,00. Así se decide.

- **Pago por vacaciones vencidas**

Pretende la parte demandante el pago de las vacaciones vencidas desde el mes de abril de 2016 hasta la fecha de interposición de la demanda (11 de noviembre 2019). Por su parte la demandada negó que adeude dicho concepto. En este sentido, ya como fue anteriormente establecido por esta Sala, no corresponde el pago de este concepto, sino de una indemnización de daños y perjuicios equivalente al salario.

En consecuencia, se declara procedente la referida indemnización equivalente al salario que le correspondía al actor durante los periodos vacacionales demandados, cuyo pago se encuentra incluido en los salarios retenidos y condenados por esta Sala en su totalidad. **Así se decide.**

- **Bonos vacacionales vencidos**

Con relación al bono vacacional correspondiente a los años 2016, 2017, 2018 y 2019, esta Sala señaló previamente que el concepto que corresponde es una indemnización por daños y perjuicios, en los mismos términos y cantidades respecto al bono vacacional adeudado en las mencionadas fechas, por tanto se condena el pago del referido concepto equivalente a cincuenta (50) días de salario normal por cada año de servicio, debiendo ser calculado en su totalidad con base en el salario admitido, ello es, salario normal mensual Bs.S. 150.000,00, salario normal diario Bs.S. 5.000,00, de conformidad con la cláusula 9 de la convención colectiva dictada mediante laudo arbitral. Así se establece.

- **Utilidades**

Sobre el concepto de **utilidades** correspondiente a los años 2016, 2017, 2018 y 2019 reclamado por la parte demandante, al respecto la cláusula 10 de la convención colectiva dictada mediante laudo arbitral, prevé que se les pagará a los trabajadores la cantidad equivalente al treinta y tres coma treinta y tres por ciento (33,33%) del total de los salarios devengados durante el ejercicio fiscal correspondiente. En tal sentido, esta Sala determina procedente este concepto. **Así se decide.**

- **Dotación de uniformes y artículos de higiene**

Con relación a este concepto demandado en el escrito libelar desde julio de 2016 hasta junio de 2019, establecido en la cláusula 33 de la convención colectiva de trabajo dictada mediante Laudo Arbitral, reitera esta Sala que al no existir actividad laboral durante los referidos años por parte del demandante, no procede su pago, por lo que se declara su improcedencia. **Así se decide.**

- **Cesta de Productos Alimenticios y cesta navideña**

El demandante exige la entrega del beneficio de cesta de productos alimenticios y cesta navideña, reclamados conforme a las cláusulas 42.1 y 54.2 de la Convención Colectiva de Trabajo dictada mediante Laudo Arbitral, y la cual se copia a continuación:

Cláusula 42.1: *LA ENTIDAD DE TRABAJO debe continuar otorgando el último día de cada mes, entre los de enero a diciembre, a cada uno de LOS TRABAJADORES, como beneficio social de carácter no remunerativo, una (1) cesta de productos alimenticios que se indican a continuación: Aceite; Arroz; Avena; Harina de Maíz; Ketchup; Margarina; Mayonesa; Mermelada; Pasta Corta; Pasta Larga; Queso Fundido; Pasta de Tomate; Pepitonas; Vinagre; Bebida Achocolatada; Maltín; Crema de Arroz; y, Salsa de Guiso, así como jabón. En casos de escasez o falta temporal o permanente de alguno de los productos arriba descritos, LA ENTIDAD DE TRABAJO sustituirá el producto faltante por otro equivalente. Y en caso que no exista disponibilidad informará oportunamente a EL SINDICATO las opciones o alternativas con las cuales dará cumplimiento. La cesta será entregada independientemente de que EL TRABAJADOR se encuentre prestando servicios o se encuentre en suspensión de la relación de trabajo (sic) [Negrillas y mayúsculas del original].*

Cláusula 54: *LA ENTIDAD DE TRABAJO está obligada a continuar entregando a cada TRABAJADOR, los siguientes obsequios:*

(Omissis)

2 Cesta Navideña: *En los primeros días del mes de diciembre de cada año, con productos de buena calidad, preferiblemente de los que producen las empresas que conforman el Grupo Polar al cual pertenece la ENTIDAD DE TRABAJO que incluye: un (1) bulto de harina pan, un (1) bulto de arroz, una (1) caja de aceite comestible, dos (2) cajas de refresco de dos (2) litros, un (1) jamón planchado, dos (2) botellas de sangría, tres (3) kilos de azúcar y dos (2) panetones.*

Los obsequios previstos en esta cláusula deberán ser retirados por EL TRABAJADOR en las oportunidades indicadas, no pudiéndose acumular de un período a otro.

La provisión de productos previstos en la presente cláusula no tiene carácter salarial, por tratarse de beneficios sociales de carácter no remunerativos, de conformidad con lo previsto en la legislación laboral vigente (sic) [Negrillas y mayúsculas del original].

En cuanto a este reclamo esta Sala lo considera procedente en virtud que se refiere a beneficios alimenticios, de conformidad con el artículo 73 literal a de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y por cuanto están dados los extremos legales exigidos en la cláusulas 42.1 y 54.2 de la Convención Colectiva de Trabajo para acordar la obligación del precitado beneficio y no se desprende de las pruebas traídas al proceso que la parte demandada haya cumplido con dichas obligaciones. Por tanto, y previo el cálculo de las cestas de productos de alimentos que corresponden por mes en el período de junio de 2016 hasta octubre de 2019, incluido dichos meses, se condena a la entidad de trabajo Cervecería Polar a entregarle al trabajador 42 cestas de alimentos; y en cuanto a las cestas navideñas le corresponde 3 cestas navideñas equivalente a los años 2016, 2017 y 2018. Y así se decide.

- Obsequios (cajas de malta)

En cuanto al beneficio de cajas de malta, la parte demandante solicita su entrega, según lo contemplado en la cláusula 54.1 de la Convención Colectiva de Trabajo dictada mediante Laudo Arbitral, la cual se trae a colación:

Cláusula 54: LA ENTIDAD DE TRABAJO *está obligada a continuar entregando a cada TRABAJADOR, los siguientes obsequios:*

1. Productos: *En los tipos, oportunidades y cantidades indicados a continuación:*

a. (...) *una (1) caja de malta en los meses de enero a noviembre y (...) dos (2) cajas de malta en el mes de diciembre.*
(...)

En cuanto a este reclamo esta Sala lo considera procedente en virtud que se refiere a beneficios alimenticios, de conformidad con el artículo 73 literal a de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y por cuanto están dados los extremos legales exigidos en la cláusula 54.1 de la Convención Colectiva de Trabajo para acordar la obligación del precitado beneficio y no se desprende de las pruebas traídas al proceso que la parte demandada haya cumplido con dichas obligaciones. Por tanto, y previo el cálculo de las cajas de malta que corresponden desde el mes de junio de 2016 hasta noviembre de 2019, incluido dichos meses, se condena a la entidad de trabajo Cervecería Polar a entregarle al trabajador 45 cajas de malta. Y así se decide.

- Obsequios (Cajas de cerveza)

En cuanto al beneficio de cajas de cervezas, la parte demandante solicita la entrega de 146 cajas, correspondiente al período del mes de junio de 2016 hasta noviembre de 2019, de conformidad con lo establecido en las cláusulas 54.1 de la Convención Colectiva de Trabajo dictada mediante Laudo Arbitral, y la cual se copia a continuación:

Cláusula 54: LA ENTIDAD DE TRABAJO *está obligada a continuar entregando a cada TRABAJADOR, los siguientes obsequios:*

2. Productos: *En los tipos, oportunidades y cantidades indicados a continuación:*

b. *Dos (2) cajas de cervezas (...) en los meses de enero a noviembre y cinco (5) cajas de cervezas (...) en el mes de diciembre.*

c. *Dos (2) cajas de cervezas en el mes calendario correspondiente a carnaval y tres (3) cajas de cervezas en el mes calendario correspondiente a semana santa.*

d. *Una (1) caja de cerveza con ocasión al Día Internacional del Trabajador Cervecerero.*

e. *Quince (15) cajas de cervezas en el mes calendario del cumpleaños **EL TRABAJADOR.***

*En cada entrega **EL TRABAJADOR** podrá cambiar las cajas de cerveza por malta, pero no así las de malta por cerveza.*

Respecto a este reclamo, en virtud que la cerveza no es un producto alimenticio, no obstante de la citada cláusula se desprende que éste puede ser cambiando por malta, esta Sala considera procedente otorgar el referido beneficio en cajas de maltas en las mismas cantidades de cajas de cervezas demandadas, de conformidad con el artículo 73 literal a de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y por cuanto están dados los extremos legales exigidos en la cláusula 54.1 de la Convención Colectiva de Trabajo para acordar la obligación del precitado beneficio y no se desprende de las pruebas traídas al proceso que la parte demandada haya cumplido con dichas obligaciones. Por tanto, y previo el cálculo de las cajas de malta que corresponden desde el mes de junio de 2016 hasta noviembre de 2019, incluido dichos meses, se condena a la entidad de trabajo Cervecería Polar a entregarle al trabajador las mismas cantidades de cajas de cervezas demandadas en cajas de maltas.

Ahora bien, visto que los beneficios acordados (Provisión de alimentos, cesta navideña y cajas de malta) comportan una obligación en especie vinculada a un motivo específico, que debió ser cumplida en las fecha señaladas en las referidas cláusulas, todo para la satisfacción del trabajador y de su núcleo familiar; la oportunidad de materializar la ejecución de la obligación debe ser calificada como un término esencial, vital, de carácter perentorio, a fin de no desnaturalizar el contenido social inmerso en la norma. De allí que en este caso no cumplir la obligación en el término pactado, no genera un retardo sino un incumplimiento que se considera definitivo, por lo tanto, la entrega de dichos productos en un momento distinto en modo alguno logra cumplir y satisfacer los fines para el cual estaba previsto.

Por lo anteriormente expuesto esta Sala esta compelida a ordenar el cumplimiento de esta obligación mediante un sucedáneo, es decir un equivalente en bolívares, que deberá calcularse considerando el precio de cada uno de los productos establecidos en las cláusulas *ut supra* mencionadas de la siguiente forma:

- En cuanto a los productos manufacturados por la sociedad mercantil Cervecería Polar, C.A., el perito deberá considerar el costo de producción de cada uno para la fecha de pago efectivo.
- En cuanto a los productos no elaborados por la sociedad mercantil Cervecería Polar, C.A., el perito deberá considerar los valores del mercado para la fecha de pago efectivo, con base en los precios establecidos por la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos de Venezuela (SUNDDE). Así se declara.

Con relación a los otros conceptos, por estar constituidas en deudas de valor exigibles de inmediato, el experto deberá efectuar los cálculos considerando la fecha en que debieron ser pagadas, de modo que, se ordena el pago de los intereses moratorios

de conformidad con el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, desde la fecha que le nació el derecho al demandante (21 de abril de 2016), hasta el 11 de noviembre de 2019, de conformidad con las sentencias de esta Sala de Casación Social número 1640, 81 y 156, de fechas 11 de noviembre de 2014, 9 de marzo de 2015 y 24 de marzo de 2015, respectivamente; cuyos intereses no serán objeto de capitalización, ni indexación.

De la misma manera, se ordena la indexación de los conceptos condenados en el presente asunto desde la fecha de notificación de la demandada (29 de noviembre de 2019), hasta el 11 de noviembre de 2019; a excepción de la provisión de alimentos, cajas de malta y cesta navideña, por cuanto su estimación se ordenó a la fecha de su pago efectivo.

Una vez determinado el monto a pagar en cada uno de los conceptos declarados precedentes, el experto deberá aplicar las reconversiones monetarias decretadas por el Ejecutivo Nacional, posterior a la fecha de interposición de la demanda; en tal sentido, resulta aplicable la reconversión que tuvo lugar en el año 2021, según Decreto número 4.553, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 42.185 del 6 de agosto de 2021. Así se decide.

Para la estimación de los conceptos condenados en el presente asunto, deberá calcularse mediante experticia complementaria del fallo a ser realizada por un único experto que designará el tribunal encargado de ejecutar la presente decisión, en cuya experticia deberá excluirse los lapsos de inactividad procesal, por acuerdo entre las partes y aquellos en los cuales la causa estuviere paralizada por motivos no imputables a ellas, es decir caso fortuito o fuerza mayor, tales como vacaciones judiciales, recesos judiciales y por las resoluciones dictadas por la Sala Plena, vistas las medidas sanitarias dictadas por el ejecutivo por la pandemia covid 19. Los honorarios profesionales del único experto serán a cargo de la parte demandada. Así se declara.

En caso de no cumplimiento voluntario de la sentencia, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente, aplicará lo dispuesto en el artículo 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. **Así se establece.**

En virtud de las precedentes consideraciones, esta Sala de Casación Social declara parcialmente con lugar la demanda incoada por la parte demandante ciudadano Oscar Rafael Martínez. Así se decide.

CAPÍTULO -V- DE LA FALTA DE PROBIIDAD Y MALA FE

Esta Sala no puede dejar de advertir el comportamiento de las partes y sus apoderados judiciales, quienes han actuado de forma temeraria e inclusive maliciosa, en los siguientes términos:

- En primer lugar vale resaltar que el demandante peticionó en su escrito una indemnización derivada de la enfermedad ocupacional y daño moral, por un monto de bolívares ciento cuarenta mil (Bs.S. 140.000,00), sin embargo, estas pretensiones ya habían sido objeto de reclamación por vía jurisdiccional, ante el Tribunal Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, expediente identificado con el alfanumérico BP02-L-2017-000182, que mediante sentencia de fecha 16 de noviembre de 2018 declaró parcialmente con lugar estas reclamaciones, condenando a la entidad de trabajo al pago de 3,5 salarios mínimos, equivalente a bolívares ciento cuarenta mil (Bs.S. 140.000,00).
- En segundo lugar, cabe referir que el demandado de modo constante afirmó en su escrito de contestación que la relación laboral estaba suspendida, lo cual era falso, y la entidad de trabajo siempre tuvo pleno y total conocimiento de ello, toda vez que nunca solicitó la referida suspensión y mucho menos la Inspectoría del Trabajo la autorizo.

En virtud de lo anterior, es importante recordar que los abogados en el ejercicio de su ministerio coadyuvan de modo muy directo en la función pública de hacer justicia, pues se le encomienda depurar el planteamiento del justiciable para presentarlo como un caso ante el órgano jurisdiccional, exponiendo el conflicto y la solución de modo ordenado, coherente, estructurado y bajo el marco jurídico. Así jueces y abogados están llamados a una labor en conjunto, que actualmente exige mayor protagonismo y compromiso de ambos profesionales en cada una de las esferas de su competencia, a objeto que brille la verdad y la justicia, por tal razón forman parte del sistema de justicia en los términos del artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

De tal modo, que las actuaciones de las partes y sus apoderados implican afirmaciones totalmente falsas y el solapamiento de reclamos, lo que constituye defensas manifiestamente infundadas, totalmente reprobables y temerarias, sancionables de conformidad con el artículo 48 numeral 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

CAPITULO -VI-

OBITER DICTUM

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER RECLAMOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, ARTÍCULO 513 DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Esta Sala visto todos los desaciertos procedimentales en que incurrieron al aplicar el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tanto las partes y sus apoderados, como los funcionarios administrativos y judiciales, considera pertinente y forzoso precisar el alcance, contenido y competencia de los conceptos e instituciones involucrados con el procedimiento para atender reclamos de los trabajadores y trabajadoras, bien en atención a la labor pedagógica y nomofiláctica a la que está orientada la actuación de esta Sala de Casación Social, en aras de la mejor comprensión del procedimiento de reclamo, tanto para las partes, como a la sociedad en general, a fin de procurar su **eficacia** y la **tutela** de los derechos de los trabajadores en el marco de las garantías y del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia.

A. NATURALEZA JURÍDICA DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO, ARTÍCULO 513 DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS

Esta Sala observó que el trabajador Oscar Rafael Martínez una vez ocurridos los hechos atentatorios de sus derechos laborales, acudió primigeniamente ante la Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera”, con sede en la ciudad de Barcelona estado Anzoátegui, e interpuso solicitud de RECLAMO contra la entidad de trabajo sociedad mercantil Cervecería Polar, C.A., con fundamento en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, del cual se formó el expediente administrativo número 003-2019-03-00076, sustanciándose bajo el respectivo procedimiento de reclamo, estatuido en la precitada norma.

Dicha solicitud dio lugar a la providencia administrativa signada con el número 00010-2019, de fecha 26 de septiembre de 2019, cuyo dispositivo a continuación se cita textualmente:

DISPOSITIVA

Por todos los razonamientos de hecho, antes expuestos, esta Inspectoría del Trabajo “Alberto Lovera” con Sede en Barcelona, Estado Anzoátegui, en nombre de la República Bolivariana de Venezuela, y en uso de la atribución legal establecida en el numeral 4° del Artículo 590 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, DECLARA: PARCIALMENTE CON LUGAR el RECLAMO incoado por el ciudadano OSCAR RAFAEL MARTÍNEZ, venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad N° V-8.299.308 y de este domicilio contra la Entidad de Trabajo CERVECERIA POLAR C.A. (...). En tal sentido, DECLARA: CON LUGAR el RECLAMO POR SALARIOS RETENIDOS desde el 21 de Abril de 2016 hasta la presente fecha, UNIFORMES, CAJA DE COMIDA, CESTA NAVIDEÑA, CAJA DE PRODUCTOS (MENSUAL) y OBSEQUIOS ANUAL y DECLARA: LA CULMINACIÓN DE LA VÍA ADMINISTRATIVA, conforme lo establece el artículo 513, numeral 6 ejusdem, en relación a los conceptos: VACACIONES VENCIDAS, BONO VACACIONAL VENCIDOS Y OTROS BENEFICIOS LABORALES por ser cuestiones de derecho que deben ser resueltas por los Tribunales Jurisdiccionales.

Adicionalmente, el demandante en su escrito libelar afirmó la imposibilidad de cristalizar la ejecución de la providencia administrativa signada con el número 00010-2019, por lo que se vio constreñido a demandar los mismos conceptos por vía jurisdiccional. Esta situación compele a esta Sala a delimitar la naturaleza jurídica de la referida providencia administrativa y su alcance.

En ese orden de ideas el procedimiento de reclamo contenido en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadoras y los Trabajadores, intitulado bajo el epígrafe “*Procedimiento para atender reclamos de trabajadores y trabajadoras*” forma parte del Capítulo II denominado “*DE LAS INSPECTORÍAS DEL TRABAJO*”, que a su vez forma parte del Título VIII designado como “*DE LAS INSTITUCIONES PARA LA PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE DERECHOS*”, por lo que *prima facie*, se infiere la intención del legislador de constituir en cabeza de las Inspectorías del Trabajo, la dirección de un instrumento administrativo que permita desde esa instancia asumir la defensa real y seria de los derechos de los trabajadores.

En ese sentido, de la lectura del referido artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que establece el procedimiento de reclamo se observa que el mismo dispone de dos fases, una primera centrada en la mediación dirigida a que las partes alcancen un acuerdo y la segunda fase calificada como decisoria, norma que no encuentra parangón alguno en la legislación laboral derogada.

Su antecedente normativo más próximo está dado por las atribuciones conferidas a las Inspectorías del Trabajo que atribuyen a estas la función de intervenir en las conciliaciones y arbitrajes, la cual se materializaba a través de las Salas de Conciliación y Reclamo, tal cual como lo señala el profesor Cesar Bustamante Pulido:

“En una revisión de Derecho Comparado de la legislación laboral de Argentina, España, Chile, México y otros tres países, que conforman las principales referencias del Derecho del Trabajo en hispanoamérica, no se encuentra un procedimiento semejante. Sin embargo, es posible hallar antecedentes en el propio ordenamiento venezolano. Así, la administración pública del trabajo nacional ha ofrecido, desde siempre, con aceptable éxito, servicios de conciliación a través de las Salas de Conciliación y de Reclamos de las Inspectorías del Trabajo.” (El Procedimiento de Reclamos en el Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, pág. 2, publicado en la dirección electrónica http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/POSTGRADO/Jornadas/Ponencia%20LOTTT/PROCEDIMIENTO%20DE%20RECLAMOS.

Así en la derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1997, bajo el Título IX “*De la Administración y el Trabajo*”, Capítulo I “*De los Organismos Administrativos del Trabajo*” el artículo 589 literal “c” establecía como competencia del Inspector del Trabajo la de intervenir en la conciliación y el arbitraje en los casos determinados en la

ley, artículo que se correspondía con el artículo 210 de la Ley del Trabajo del 12 de julio de 1983.

No obstante, el mismo profesor y jurista Dr. Cesar Bustamente Pulido, en el referido artículo señaló que *“Hay otro antecedente más formal. Lo estableció el artículo 384 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1938, y pasó casi idéntico al artículo 409 del Reglamento de 1973”* (pág. 3 y 4), a los cuales se le debe agregar los artículos 410 y 411, que refieren la atribución del Inspector del Trabajo, y las estadísticas de casos solucionados con la especial mención de los montos pagados y sus conceptos.

Al respecto, es oportuno traer a colación el Informe *“Relaciones de Trabajo en Venezuela”* elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con ocasión al estudio realizado por la Misión de Estudio y Diagnóstico del Sistema de Relación Labores en Venezuela *“...en el Informe se asumió como recomendación más importante la “creación de un departamento de conciliación, mediación y arbitraje, al que se le atribuya la función de procurar la solución pacífica de los conflictos de intereses”* (1995, pág. 155), señalando dicho autor que tal recomendación fue cumplida pues entre las diferentes salas, una de ellas tenía el *“cometido de atender la conciliación, a través de la mediación y el arbitraje”*.

En ese sentido, Rafael Alfonzo-Guzmán, en su obra *“Didáctica del Derecho en Venezuela”* publicada en el año 2000, señalaba:

“Venezuela tiene unidas las funciones de conciliación y de inspección a cargo de un mismo funcionario. Tal duplicidad, contraria al Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, ratificado por Venezuela en 1967, repercute negativamente sobre la eficiencia de un servicio de inspección bien organizado. Los datos estadísticos de las Memorias del Despacho, revisados desde 1958 a la presente fecha, demuestran hasta la saciedad que nuestros Inspectores consumen preferentemente su tiempo en la actividad de conciliación de conflictos individuales o colectivos, en lugar de la de inspección que les es específica.” (Editorial Melvin, pág. 518).

Tal como reflejan los antecedentes, para la legislación laboral la conciliación ha sido una herramienta fundamental y esencial en la protección y garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como un medio para alcanzar una justicia laboral expedita, la cual se expresaba como una función de las Inspectorías del Trabajo, y materializaba a través de la Sala de Conciliación y Reclamo, cuyo procedimiento no estaba normado, más allá de la señalización de la función del Inspector, caracterizándose por una gran flexibilidad, que manejaba dicho funcionario a objeto de lograr el avenimiento de las partes.

Con la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, el país se constituyó en un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, que persigue “*como valores superiores...el desarrollo de la personalidad y el respeto a la dignidad humana*” (art. 2), por lo que el Estado se compromete a la defensa de dichos valores superiores, y establece la educación y el **trabajo** como instrumentos esenciales para el logro de esos fines (art. 3). Por consiguiente, y en lo que nos ocupa se constitucionalizó el deber del Estado a amparar el trabajo como un hecho social que goza de protección para alcanzar sus objetivos, y garantizarle al trabajador una “*existencia digna y decorosa... [así como] condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados*”. Con tal propósito y en el marco del nuevo constitucionalismo garantista, se le impuso al Estado como mandato la adopción de medidas y la conformación de instituciones que permitan tutelar dicho procedimiento de modo eficiente (art. 87, 89 y 141 siguientes).

En este orden de ideas, es oportuno citar el artículo 258 del Texto Fundamental, en su único aparte, que elevó a rango constitucional el arbitraje, la conciliación y la mediación, entendiendo estos como instrumentos eficaces para la tutela de los derechos, motivo por el cual se establece un mandato directo al legislador para promover dichos medios de resolución de conflictos.

En este escenario constitucional y legal, esta Sala interpreta que el procedimiento de reclamos contemplado en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, persigue profundizar y reforzar la tutela de los derechos de los trabajadores, lo que se infiere del título del cual forma parte esta norma que se denomina “*DE LAS INSTITUCIONES PARA LA PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE DERECHOS*”.

Asimismo, vale resaltar como primera nota distintiva que la norma que contemplaba la conciliación a través de la mediación, estaba establecida como una función de las Inspectorías del Trabajo, por lo que ahora el artículo 513 *eiusdem*, constituye un derecho expresamente establecido y atribuido solo y exclusivamente a los trabajadores y trabajadoras, como desarrollo del derecho de petición establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el artículo 51, lo cual suma una garantía de forma expresa a las ya establecidas a favor de estos, dando lugar de forma forzosa al inicio y sustanciación de un procedimiento de naturaleza administrativa bajo la denominación de reclamo.

Prosiguiendo con este análisis, cabe destacar que si bien existía la Sala de Conciliación y Reclamo en las Inspectorías del Trabajo, que se encargaba de sustanciar dicho procedimiento, existía un vacío legal, que se llenaba por las prácticas y lineamientos administrativos internos; ahora dicho procedimiento se ha normado, proveyendo seguridad jurídica para las partes, sin restarle la flexibilidad y dirección al

funcionario de la Inspectoría del Trabajo para el logro de la conciliación, siendo este el segundo elemento que se incorporó en la legislación laboral.

Por todo lo anteriormente señalado, esta Sala entiende que el propósito y espíritu del artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras lo constituye dar cumplimiento a los mandatos constitucionales de protección del trabajo de modo eficiente, mediante el uso eficaz de los medios alternativos de resolución de conflictos, lo que formaliza y potencia el uso de esta garantía para la tutela de los derechos e intereses del trabajador.

En este sentido, es oportuno enfatizar en el uso de la conciliación y la mediación como instrumentos que se activan en una dimensión distinta al espacio jurisdiccional de corte adversarial, para establecer vasos comunicantes, que permiten explotar un diálogo deliberativo, real, sincero y ético, para el encuentro y conformación de puntos de equilibrios, para la auto composición de las diferencias existentes.

En este juego el Inspector asume el rol fundamental, de su labor depende el éxito o fracaso de esta metodología, pues debe ser el creador argumentativo y retórico para conducir la negociación, balanceando y desenmascarando los elementos expuestos por las partes a objeto de dar a luz a un nuevo entendimiento y escenario, fuera del conflicto y de las posiciones originales y adversariales, dando lugar a nuevas perspectivas y horizontes que le permiten ubicar el planteamiento de aquellas en una dimensión de acuerdos. Así el profesor Augusto Mario Morello, en su obra "*La Eficacia del Proceso*" señala:

Su participación es activa, principal, suasoria, en tanto debe explicar a las partes las ventajas que se han de derivar de su concertación, de modo que el desistimiento de aquéllas a insistir en la controversia aparezca como razonado y sea ese balance el que directamente las induzca a reconocer tras la evaluación total de la situación, las conveniencias de la conciliación. (Página 413)

En definitiva, la mediación conlleva una filosofía (caracterizada por la gratuidad, celeridad, diálogo, respeto, autocomposición) que permite elevarla como una herramienta eficiente para dar respuestas rápidas, directas y concertadas a lo que se conoce muy especialmente como pequeñas causas, garantizando la paz y armonía laboral dentro de la entidad de trabajo, pues en los mecanismos formales de solución no tienen cabida.

Si bien el procedimiento de reclamo abarca un gran espectro, por el cual cualquier derecho puede ser objeto de protección por esta vía, es oportuno insistir que debido a su flexibilidad, gratuidad, celeridad y autocomposición, se proyecta como un medio idóneo para la defensa de derechos de gran relevancia para los trabajadores, pero en muchos casos de un valor económico ínfimo para el patrono.

Al respecto el profesor Roberto O. Berizonce (*Efectivo Acceso a la Justicia*, Edit. Platense S.R.L., pág. 118 y sig.), señala:

No puede dudarse que en el marco de la propuesta de un Estado solidario, que privilegia los contenidos sociales, la Justicia de menor cuantía ocupa un rango preferencial que merece la mayor atención del poder público.

(...) está en juego la necesidad de atender de un modo particular a los problemas que, por su propia naturaleza, aquejan, precisamente, a aquella franja de la población -comúnmente la de menores recursos económicos- particularmente necesitada de una justicia que le es esencial.

Por lo que esta Sala entiende que con el procedimiento de reclamo se pretende reforzar el mecanismo de garantía ante situaciones que escapan del sistema tradicional de soluciones, a fin de poder brindar a través de la mediación el acceso y respuesta a los trabajadores, principalmente cuando la lesión no se produce en el conjunto laboral, sino en individualidades aisladas, cuya problemática por su impacto queda relegada, no atendida o es ineficaz por el sistema común de justicia, debiendo resignarse el trabajador al sacrificio y renuncia de su derecho, en consecuencia, el papel encomendado a la Inspectoría es de gran valía al brindar a los trabajadores acceso a un método de resolución idóneo y oportuno para la composición de sus conflictos.

Bajo este hilo conductor, vale destacar que el procedimiento de reclamo de ningún modo significa una forma de desjudicialización, ni persigue subrogarse la función jurisdiccional, pues en todo caso comporta un medio alternativo de resolución de conflictos, con base en la mediación para alcanzar un acuerdo (autocomposición), que brinda el sistema de protección laboral y el cual queda a elección del trabajador su motorización o el uso de la vía jurisdiccional.

Refuerza lo anteriormente señalado el hecho que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sistematizó la institución del reclamo en el artículo 513 *eiusdem* dando un orden a la misma y centrando a la mediación como un eje transversal de este.

En total armonía con lo anterior el artículo 507 numeral 3 del mismo texto, ratifica la función de las Inspectorías del Trabajo de mediar en el marco de las soluciones de reclamos individuales, así como de reclamos sobre obligaciones taxativas de la ley.

En tanto se estatuyó en el artículo 509 numeral 4 de la misma ley, como una obligación del mismo Inspector del Trabajo decidir y hacer cumplir los reclamos por incumplimiento de la ley, lo cual alude por un lado a la segunda fase del procedimiento

de reclamo y directamente al deber de materializar los acuerdos alcanzados, para lo cual dispondrá del conjunto de sanciones que podría aplicar.

En total sintonía con lo anterior, se debe advertir que la naturaleza conciliatoria del procedimiento de reclamo está centrada en la mediación como un eje vital que la atraviesa, lo que conlleva distinguirlo del proceso judicial e inclusive del procedimiento administrativo mismo, pues en estos, el objetivo está referido a una solución que se alcanza mediante una fórmula de heterocomposición; no obstante, en el reclamo priva la fórmula de autocomposición, es decir concertada, pues los intereses en diatriba y la paz laboral solo se logran de una forma exitosa y eficiente mediante acuerdos entre las partes, siendo en todo caso una excepción la decisión que siempre representa una imposición.

En definitiva, se afirma que el actual procedimiento de reclamo viene a reforzar los mecanismos de tutela a favor de los trabajadores, y brindarles de modo efectivo respuestas principalmente en situaciones que escapan de los instrumentos de resolución tradicional.

B. DEL OBJETO DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

- ***Condiciones de trabajo***

En cuanto al objeto del procedimiento de reclamo, el encabezamiento del artículo 513 *eiusdem* preceptúa que los trabajadores podrán presentar reclamos “*sobre condiciones de trabajo*”, por lo que se hace necesario precisar el alcance de dicha expresión a fin de poder tener claridad sobre el contenido de la solicitud de reclamo.

Esta Sala primero observa que “*condiciones de trabajo*” es una expresión que se confunde con “*beneficios laborales*”, debido a que estos conceptos poseen una estrecha unión, siendo necesario delimitar los espacios para una mejor comprensión y la correcta aplicación de las normas sustantivas y adjetivas laborales.

De manera que, las condiciones de trabajo hay que entenderlas integralmente, donde se hace referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral. Para una mejor explicación, se categorizan desde dos enfoques:

El primero, desde la óptica de las estipulaciones que posee el contrato de trabajo escrito o el pacto verbal, considerando que la ley sustantiva prevé las condiciones mínimas de contratación bajo dependencia y los principios que permiten la resolución en caso de existir discrepancias entre los sujetos vinculados laboralmente. Desde esta

perspectiva, las “condiciones de trabajo” *sine qua non*, serían los acontecimientos que permiten por determinación legal o convencional, fijar la eficacia inicial y resolutoria de la relación jurídica laboral y determinar su existencia o no, con todos los derechos económicos y sociales que se hubiesen pactado o los mínimos legales.

Así, las condiciones laborales –los derechos y obligaciones– deben entenderse desde la óptica que son asumidas por los sujetos vinculados laboralmente, dentro de las fuentes del derecho que establece el artículo 16 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

El segundo punto de vista, se refiere al conjunto de factores que pudiesen afectar de manera negativa la salud y seguridad de los trabajadores. Desde este enfoque, las condiciones de trabajo incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización, donde se estudia el entorno y el equilibrio entre el trabajo ejecutado y la vida personal del trabajador. Esta idea se orienta a la seguridad, la limpieza de la infraestructura de la entidad de trabajo y la calidad del ambiente que inciden en el bienestar y la salud del trabajador, en los términos explanados por el artículo 156 del texto laboral sustantivo.

Ahora bien, de la lectura detenida de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se observa que el Título III se denomina “*De la Justa Distribución de la Riqueza y las **Condiciones de Trabajo***”, el cual comprende los siguientes capítulos: “*I / Del Salario*”, “*II / De la Participación de los Trabajadores y las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades de Trabajo*”, “*III / De las Prestaciones Sociales*”, “*IV / De la Protección al Trabajo, al Salario y las Prestaciones Sociales*”, “*V / Condiciones Dignas de Trabajo*”, “*VI / De la Jornada de Trabajo*”, “*VII / De las Horas Extraordinarias de Trabajo*”, “*VIII / De los días hábiles para el Trabajo*” y “*IX / De las Vacaciones*”, lo que evidencia que para el legislador condiciones de trabajo alude a un término de significado amplio, que abraza todo el conjunto de situaciones que se manifiestan en el contrato de trabajo.

Por consiguiente, dentro del escenario de condiciones de trabajo se encuentran todas las situaciones en las que los trabajadores prestan sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, conforme al contrato laboral (verbal o escrito), y va más allá al ambiente digno y seguro, pues se complementa con “beneficios laborales” que mejoran las condiciones primarias, donde no sólo se pueda estipular la jornada, las horas extraordinarias como prolongación de esas jornadas, o proveer de vivienda y de transporte o del derecho a la educación, a la salud, la protección en cuanto al acoso laboral y sexual, el tiempo de descanso y recreación; sino que involucra, a su vez, lo referido a otros beneficios como las prestaciones sociales a la finalización de la relación de trabajo y aquellos que otorgue el empleador como complemento de la prestación de los servicios; entonces, desde este punto de vista, sería algo “adicional”

de acuerdo a la convención colectiva que aplica a los sujetos vinculados; los cuales una vez incorporados, se convierten a su vez en derechos y obligaciones.

Por todo lo anterior, debemos concluir que "condiciones de trabajo" se refiere a un amplio elenco de situaciones que inciden en la prestación del servicio, las cuales se encuentran tuteladas en la ley, desarrollándose y protegiendo todas las instituciones de acuerdo con el Derecho del Trabajo y el objeto del contrato laboral, que debe estar en correspondencia con los derechos sociales de orden constitucional y así debe entenderse la expresión "condiciones de trabajo" a los efectos del objeto del procedimiento de reclamo.

- **Cuestiones de hecho y de derecho**

También se observa del artículo en comento (513 numerales 6 y 7) que el asunto objeto del procedimiento de reclamo se debe circunscribir a cuestiones de hecho, entendiendo que la esfera de competencia atribuida a la Inspectoría se limita al conocimiento y decisión de peticiones vinculadas a dichos puntos, por lo que cualquier pedimento que exceda de este ámbito no le esta atribuido la competencia a este órgano administrativo, correspondiéndole la resolución del mismo al Poder Judicial dentro de la esfera jurisdiccional.

De tal modo, que es pertinente delimitar el alcance de los términos, cuestiones de hecho y de derecho en el marco de este tipo de procedimiento.

En ese sentido la doctrina centra la definición de cuestiones de hecho sobre el término sucesos, es decir sobre acontecimientos de la vida real, bien se produzcan en la esfera exterior o interior de los sujetos, los cuales están sometidos a condiciones de tiempo, espacio y modo. Así citamos a modo ilustrativo las siguientes nociones de hecho:

"(...) son cuestiones de hecho todas las que se refieren a la estructuración subjetiva y objetiva, física y psíquica de lo sucedido como por ejemplo lo sería respecto de la ebriedad completa y repugnante, las relativas a la cantidad de alcohol ingerido, al tiempo y al modo de ingestión, al efecto producido en el bebedor, a la manera de conducirse de éste y al efecto que produjo en el ánimo de los terceros" (Cuestiones de Hecho y de Derecho" del autor Gustavo Adolfo Letner).

Por otra parte, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual define la cuestión de hecho a tenor de lo siguiente: *"Cuestión de hecho. La relativa a un punto controvertido que necesita ser objeto de prueba, la cuestión de hecho es objeto de libre apreciación judicial"*. (Pág. 438).

En ese sentido, es oportuno referir que la actuación de la Inspectoría del Trabajo en el marco del procedimiento de reclamo y los demás, se desenvuelve en un campo totalmente reglado, donde trabajador y entidad de trabajo se vinculan bajo el paraguas de normas jurídicas, constituyéndose derechos y deberes, de tal modo que las

decisiones de la Inspectoría en un procedimiento de reclamo, siempre estarán relacionadas con cuestiones de derecho, pues las peticiones ineludiblemente estarán vinculadas con expresiones directas de derechos y obligaciones establecida en una norma, en consecuencia la expresión: “*cuando no se trate de cuestiones de derecho*” no alude o excluya que el Inspector dentro del ámbito de sus competencias tenga que invocar normas jurídicas o que los puntos planteados escapen del contexto normativo.

Incluso las mismas cuestiones de hecho en el contexto de cualquier procedimiento administrativo o judicial está gobernado, reglado por consideraciones jurídicas tales como lo relacionado a su incorporación al expediente, el establecimiento de los hechos, su calificación, definición o subsunción legal de los hechos de la causa, lo cual pone de relieve la estrecha vinculación de las cuestiones de hecho y derecho.

De allí que deslindar los puntos de hecho y derecho, y utilizarlos como elementos para delimitar la competencia entre la Inspectoría del Trabajo y los órganos jurisdiccionales representa una situación muy compleja y difícil. Criterio compartido por el profesor César Bustamente Pulido, quien en su obra precitada (“*El Procedimiento de Reclamos en el Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de Venezuela, pág. 11*”) señala lo siguiente:

...quizás el punto más delicado es la muy delgada línea entre los hechos y las cuestiones de derecho. Es poco menos que imposible o difícil imaginar reclamos que se limiten a meros hechos y prescindan de toda valoración jurídica. Recuérdese que las cuestiones de derecho extraen el asunto de la competencia del inspector del trabajo.

Entiende esta Sala y a los efectos de precisar la función de esta disquisición, la cual asume valor para el caso que le corresponda al Inspector solo y exclusivamente decidir sobre la solicitud de reclamo, pues en el contexto de la conciliación, donde las partes se dan a sí mismas su acuerdo, los puntos de derecho son determinados por estas bajo el principio de autonomía y de disposición que abrazan estos puntos. De tal forma que solamente asume un papel fundamental las cuestiones de derecho al momento de resolver la referida solicitud, pues en este caso la Inspectoría del Trabajo deberá decidir si el asunto implica cuestiones de derecho que escapen de su competencia y por tanto no podría pronunciarse.

En este marco, es indispensable reiterar que todo acto decisorio, tanto en vía administrativa (principalmente en actividades cuasi jurisdiccionales) como jurisdiccionales, implica un acto intelectual en el cual el decisor no se desprende de los elementos de derecho, de tal modo que una interpretación correcta de los numerales 6 y 7 del artículo 513, conlleva a considerar que las cuestiones de derecho que excluye la competencia del Inspector del Trabajo en una solicitud de reclamo, está referida a un planteamiento por parte de la entidad de trabajo que contradiga o niegue el contenido y alcance de las normas jurídicas que fundamentan la solicitud de reclamo lo cual obligaría al funcionario a buscar el significado de las normas a objeto de su aplicación

al caso en concreto, es el elemento que le restaría al Inspector del Trabajo la competencia para decidir el caso.

De allí que ante una suerte de rechazo y negación del derecho supuestamente aplicable, que conlleva a la interpretación de la disposición en búsqueda del sentido de la norma, constituye la razón por el cual el Inspector quedaría privado de la competencia para resolver dicho caso, siendo el fundamento de tal exclusión para ello, el deber de los jueces de conocer el derecho (*iura novit curia*), de allí la expresión “dame los hechos que yo conozco el derecho” (*Ex factor oriturus. Da mini factum, dabo tibi ius*), conforme al artículo 13 del Código de Ética del Juez Venezolano y Jueza Venezolana.

De tal modo, que ante la contradicción del derecho que se alegue en la solicitud de reclamo, el Inspector del Trabajo estará obligado a sobreseer la solicitud, pues ello excede el marco de su competencia, para atribuírsele al órgano jurisdiccional.

Por lo tanto, la exclusión derivada por cuestiones de derecho, no puede ser vista de manera simple, debido a que su complejidad, requiere de un análisis al caso en concreto, para poder determinar con las bases aquí establecidas, cuál es la cuestión debatida, vale decir, si está rebatido el “derecho”, lo que conlleva a un estudio minucioso de lo presentado ante el Inspector del Trabajo.

C. SUJETOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

Señala el encabezamiento del artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que el “*trabajador, trabajadora o grupos de trabajadores y trabajadoras podrán introducir reclamos sobre condiciones de trabajo*”; tal redacción da entender que solamente estarían legitimados los trabajadores activos, sin embargo, visto que el objeto de protección del procedimiento de reclamo está referido a todas aquellas situaciones derivadas de las “Condiciones de Trabajo” en los términos previstos en el Título III de la referida ley, tal cual como se explicó en el punto anterior, es suficiente razón para considerar también como sujetos legitimados para interponer reclamos, a los trabajadores que han dejado de prestar servicio para la entidad de trabajo, tal cual como fue la práctica reiterada en las Salas de Conciliación y Reclamo, antes de la promulgación de la actual ley sustantiva laboral.

En este sentido vale destacar que únicamente los trabajadores son quienes pueden interponer el procedimiento de reclamo, pues por interpretación en contrario a los patronos no les está atribuido la posibilidad para iniciar dicho procedimiento.

En cuanto a las actividades de la Inspectoría del Trabajo, les están encomendadas la sustanciación del procedimiento y la audiencia a un funcionario debidamente autorizado para ello, según los numerales 2, 4 y 6 del artículo 513 *eiusdem*; en tanto al

Inspector del Trabajo le esta atribuido expresamente la decisión del procedimiento y la homologación en caso de acuerdo de conformidad con los numerales 3, 4, 6 y 7.

D. DEL PROCEDIMIENTO DEL RECLAMO

El procedimiento de reclamo contiene dos fases. La primera centrada en la conciliación y una segunda fase de decisión, la cual declarará culminada la vía administrativa y dará lugar a los siguientes escenarios:

- a. Se sobresea la solicitud por cuanto el asunto no es de la competencia del Inspector del Trabajo, sino de los órganos jurisdiccionales.
- b. Se reconozcan los hechos constatados, se verifique su incumplimiento y se ordene el cumplimiento de la normativa infringida y el lapso para su aplicación.
- c. Se declare la no veracidad de los hechos y de lo reclamado, ordenando el cierre de la solicitud.

En estos casos, se estará ante una providencia administrativa la cual podrá ser recurrible de nulidad ante los órganos jurisdiccionales competentes, numeral 7 artículo 513, del texto sustantivo laboral y 265 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, para lo cual las partes dispondrán de un lapso de 180 días, según el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

- De la Fase de Conciliación

La conciliación y la mediación como eje central del procedimiento de reclamo exige la asistencia obligatoria del patrono a la audiencia de conciliación, a fin de evitar que el procedimiento se haga nugatorio, es decir, se convierta en un instrumento de burla a la justicia, por tanto, el legislador patrio previó una fórmula para compeler la comparecencia del patrono, estableciendo su asistencia a la audiencia de conciliación como una carga procedimental, cuyo incumplimiento conlleva como consecuencia situaciones que le desfavorecen, en ese sentido, se impuso la admisión de los hechos alegados por el trabajador, en tanto no sea contraria a derecho lo solicitado, de conformidad con el numeral 3 del artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Diseño procedimental necesario, a fin de evitar que la inasistencia injustificada del patrono a la audiencia de conciliación se imponga para anularla, para transformarla en letra muerta, comportamiento que a todas luces constituye una conducta temeraria y contraria a la buena fe, reprochable que no se puede permitir ni ignorar, sino se le restaría total eficacia a este instrumento de garantía y de ese modo a las políticas de

protección del hecho social trabajo que por mandato constitucional está obligado el legislador a implementar.

De allí que el Inspector, ante la inasistencia del patrono a la audiencia de conciliación está en la obligación de considerar agotada la sustanciación del procedimiento de reclamo, **debiendo tener como cierto todos y cada una de los hechos reclamados por el trabajador en su solicitud**, ordenando su cumplimiento en un plazo determinado.

En la audiencia de reclamo (prolongable según lo previsto en el artículo 132 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo) el funcionario de la Inspectoría del Trabajo tiene como único propósito buscar una solución concertada del caso, en tal sentido, debe asumir una actitud proactiva, proponiendo alternativas de negociación y adoptando todas las medidas a su alcance conforme a las competencias y facultades que le otorga la ley, pudiendo llamar a terceros, inspeccionar los sitios de trabajo, revisar sistemas y registros digitales, exigir la presentación para el reconocimiento de libros o cualquier otro documento, formular preguntas, entre otras, todo con el único fin de garantizar la eficiencia y efectividad de la conciliación.

En este marco conciliatorio, las partes están llamadas a actuar bajo un paradigma diferente al adversarial – formalista, en el cual históricamente se han montado las estructuras procedimentales y formado el profesional del derecho, debiendo incluso separarse las partes del dominio de las pasiones que rodean los problemas. Así las partes deben estar orientadas por la buena fe y en la obligación de oír y proponer de forma cruda el problema, sus circunstancias y las fórmulas reales de solución.

Por consiguiente, los escritos que presenten las partes (solicitud de reclamo y contestación) deben ser informes del problema y no los instrumentos clásicos de ataque y defensa jurídica, las exposiciones y peticiones deben estar marcadas por la claridad, transparencia, coherencia y razonabilidad, exigiéndole a cada una asumir el rol del otro, en pos de un panorama integral del asunto, privando siempre para el acuerdo lo que más convenga a los intereses de ambas.

En este sentido, los Inspectores del Trabajo así como a los jueces laborales, al asumir el rol de conciliadores y mediadores, están en la obligación de imponerle a las partes la función y valía de la conciliación como la fórmula más segura y fiable, pues son ellos mismos los que compondrían su controversia, desde el conocimiento de sus propias limitaciones, recursos, intereses (visibles y subyacentes) y conveniencias, para darse la solución más equitativa, más óptima, que les permitan asegurarse un éxito integral, que trascienda e impacte de forma certera y real en sus necesidades. Debiendo recordárselos constantemente y cuando fuere necesario, e inclusive advertirle que

comportamientos contrarios a la buena fe, podrían ser procesalmente contraproducentes, es decir, colocarlos en situaciones desfavorables y perjudiciales, verbigracia la admisión de los hechos.

Así, esta Sala reitera el rol transversal de la conciliación en el procedimiento de reclamo, como la forma idónea de resolución de conflictos de modo concertada a fin de alcanzar la paz laboral, asumiendo la fase decisoria un efecto predominantemente disuasorio, que persigue desalentar al patrono en búsqueda de una solución impuesta (heterocomposición) y por el contrario lo estimule en alcanzar acuerdos (autocomposición) que en definitiva se traduzcan en un ganar mutuo.

Una vez que se haya homologado el acuerdo alcanzado por las partes, éste surtirá los efectos derivados de la cosa juzgada administrativa, por lo que asume el carácter de título ejecutivo, y por tanto exigible inmediatamente su cumplimiento, todo según el numeral 4 del artículo 513 del texto citado en armonía con artículo 10 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Ante el incumplimiento del acuerdo homologado, el trabajador podrá:

- 1°. Solicitarle al inspector que haga cumplir el acuerdo homologado, actuando de conformidad con las atribuciones que le confieren el último aparte del artículo 515 de la ley sustantiva laboral.
- 2°. Acudir ante los órganos jurisdiccionales competentes, para que a través de los procedimientos judiciales pertinentes se haga valer el acuerdo homologado.

Es oportuno señalar que dada la naturaleza contractual del acuerdo homologado, éste quedará sujeto a nulidad con fundamento en los vicios de todo contrato (artículo 1142 del Código Civil), para la cual dispondrán las partes de un lapso de caducidad de un (1) año, a partir del momento en que la parte tenga conocimiento de la existencia del vicio.

- De la fase decisoria

Dado el supuesto que trabajador y patrono no logren alcanzar un acuerdo, entiende esta Sala que en esta oportunidad el funcionario estará en pleno conocimiento sobre las razones que impidieron el avenimiento, es decir, si el problema debatido está vinculado con un conflicto normativo, bien de interpretación sobre el contenido y alcance de una disposición jurídica o contractual, tal cual como se dejará constancia en la respectiva acta de mediación, por tanto la solicitud de reclamo se deberá sobreseer vista que la competencia le corresponde a los órganos jurisdiccionales, según el

numeral 7 del artículo 513 del texto citado, situación que debe resolver el inspector aplicando por analogía el despacho saneador contemplado en el artículo 134 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en respeto al debido procedimiento administrativo de naturaleza constitucional, que encierra el principio de eficacia y economía procedimental.

En tanto, si el funcionario entiende que el problema gira solo sobre circunstancias de hechos el procedimiento seguirá su curso y el patrono deberá presentar escrito de contestación al reclamo.

En razón que el fundamento del reclamo lo constituye la conciliación, y la controversia gira sobre circunstancias de hechos, el escrito más que una contestación en los términos judiciales, representa un informe que debe expresar las circunstancias de tiempo, modo o lugar de los hechos que han conducido al patrono a no materializar el cumplimiento de las obligaciones, salvo que alegue motivos de derecho que deban ser conocidos y decididos por los órganos jurisdiccionales. La no presentación del escrito conlleva a correr el perjuicio que implica la admisión de los hechos y pasar de forma inmediata el expediente a resolver sobre lo pedido.

Culminado esta fase para contestar, el Inspector del Trabajo deberá pronunciarse, cuya decisión será de naturaleza administrativa y adquirirá cosa juzgada con fuerza de ejecutividad y ejecutoriedad inmediata.

En definitiva, esta Sala dando cumplimiento a su función interpretadora e integradora de la legislación laboral, a fin de su uniformidad y adaptación al Estado democrático y Social de Derecho y de Justicia que ordena nuestra Carta Magna, y en aras de garantizar un mecanismo de tutela seguro y eficiente; explana a continuación de forma resumida el alcance y contenido del artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:

- a. La legitimación activa para reclamar sólo reside en un trabajador o grupo de ellos, activos o no.
- b. A fin de garantizar el acceso al procedimiento, la solicitud de reclamo podrá interponerse oralmente o por escrito, directamente por el trabajador o su apoderado. Si es verbal, el funcionario deberá transcribirlo en el acta de apertura del trámite.
- c. La solicitud de reclamo deberá contener la identificación del reclamante y de su representante de ser el caso, de la entidad de trabajo, de lo que se reclama,

dirección, teléfonos y correos electrónicos de las partes y la firma de quien lo interpone.

- d. La notificación al patrono debe producirse dentro de los 3 días siguientes a la interposición del reclamo, a través de los procedimientos previstos en el artículo 42 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, o por vía digital.
- e. La audiencia de reclamo se hará de conformidad con el artículo 513 *eiusdem*, y en todo lo no previsto se aplicará lo establecido en el Título VII, Capítulo II de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- f. La ausencia del patrono a la audiencia hace presumir que acepta los hechos alegados por el trabajador en su reclamo, por lo que el funcionario deberá levantar acta de cierre dejando constancia de la inasistencia del patrono, y remitiendo el expediente al Inspector para que este decida la petición.
- g. La ausencia del trabajador a la audiencia dará por desistido el procedimiento y terminando el mismo.
- h. Para el caso que no se alcance un acuerdo, el Inspector del Trabajo evaluará si sobresee la causa o se continúa con la sustanciación del procedimiento.
- i. De continuar el procedimiento, la entidad de trabajo dispondrá de 5 días para presentar escrito de contestación al reclamo, el cual consistirá en un informe donde se exprese las razones de tiempo, lugar y modo por el cual esta no ha dado cumplimiento a la norma infringida, o que se aleguen cuestiones de derechos.
- j. La no contestación al reclamo dará lugar a que la solicitud de reclamo se pase al Inspector del Trabajo para que este decida.
- k. En la fase de decisión el Inspector del Trabajo deberá considerar lo siguiente:
 - En los reclamos que versen sobre cuestiones de derecho se sobreseerá el procedimiento y se ordenará el archivo del expediente.
 - En los reclamos que versen sobre cuestiones de hecho tendrá que verificar los mismos y decidir.
- l. La decisión será lacónica, clara y precisa, sin formalismo alguno y se limitará a describir los hechos establecidos, señalar la norma jurídica incumplida y la orden administrativa con el lapso de su cumplimiento en caso de proceder el reclamo, con la indicación que esta podrá ser recurrida por vía judicial, todo en los términos del artículo 515 *eiusdem*.

- m. En caso que se incumpla la orden administrativa o el acuerdo homologado, dará lugar al procedimiento de sanción previsto en el artículo 547 de la Ley sustantiva laboral.

En estos términos queda establecido el alcance del artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por lo que se ordena la publicación de este fallo en la Gaceta Judicial en cuyo sumario se deberá expresar “sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, mediante la cual se determina el alcance del procedimiento para atender reclamos de trabajadores y trabajadoras, establecido en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”.

DECISIÓN

En virtud de las razones antes expuestas, este Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, administrando justicia en nombre de la República Bolivariana de Venezuela, por autoridad de la Ley, declara: **PRIMERO: CASA DE OFICIO** el fallo dictado el 11 de agosto de 2022, por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui; **SEGUNDO: SE ANULA** el fallo recurrido; **TERCERO: Se declara PARCIALMENTE CON LUGAR LA DEMANDA.**

No hay condenatoria en costas, dada la naturaleza de la presente decisión.

Publíquese, regístrese y remítase el expediente a la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción del estado Anzoátegui, a fin de que sea enviado al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 176 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Particípese de esta decisión al Tribunal Superior de origen de la referida Circunscripción Judicial. Se ordena la publicación de este fallo en la Gaceta Judicial en cuyo sumario se deberá expresar “sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, mediante la cual se determina el alcance del procedimiento para atender reclamos de trabajadores y trabajadoras, establecido en el artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”.

Dada, firmada y sellada en la Sala de Despacho de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los diecinueve (19) días del mes de

diciembre de dos mil veintitrés. Años: 213° de la Independencia y 164° de la Federación.

El Presidente de la Sala,

EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

El Vicepresidente y Ponente,

Magistrado,

El

CARLOS ALEXIS CASTILLO ASCANIO ELÍAS RUBÉN BITTAR ESCALONA

La Secretaria,

ANABEL DEL CARMEN HERNÁNDEZ ROBLES

R.C. N° AA60-S-2022-000318.

Nota: Publicada en su fecha a las

La Secretaria,

Quien suscribe, Magistrado Edgar Gavidia Rodríguez, Presidente de la Sala de Casación Social, al amparo del artículo 104 de la Ley Orgánica de Reforma de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, manifiesto mi opinión concurrente respecto del fallo que antecede en el cual se declaró:

PRIMERO: CASA DE OFICIO el fallo dictado el 11 de agosto de 2022, por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui; **SEGUNDO: SE ANULA** el fallo recurrido; **TERCERO: Se declara PARCIALMENTE CON LUGAR LA DEMANDA.**

No hay condenatoria en costas, dada la naturaleza de la presente decisión.

Con el máximo respeto, a la mayoría sentenciadora manifiesto mi discrepancia con la fundamentación esgrimida para casar de oficio la sentencia dictada por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Anzoátegui, el 11 de agosto de 2022, por las razones que a continuación se exponen:

Es el principio de legalidad, la base medular de la concepción del Estado Social de Derecho y de Justicia, ya que garantiza que todas las actuaciones de los órganos estatales se encuentren en el marco del ordenamiento jurídico. En atención al mencionado principio se resalta en cuanto a lo que interesa exponer en la presente opinión, que esta Sala de Casación Social, además de ser un Tribunal de Casación, también actúa en sede contenciosa administrativa como Tribunal de Alzada, en aquellas causas relativas a las demandas de nulidad de los actos administrativos emanados del Instituto Nacional de Tierras (INTI), Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, ello en virtud de las atribuciones contenidas en la Ley de Tierra y Desarrollo Agrario, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y Ley del Seguro Social, en su orden, así como la doctrina desarrollada por esta Sala y la Sala Plena de este máximo Tribunal.

En atención a ello, es oportuno expresar lo desarrollado por esta Sala de Casación Social, en reiteradas sentencias respecto a la actuación del juez laboral en sede contencioso administrativa, la cual se enmarca en controlar que el acto administrativo sometido a su cognición se haya proveído o se adecúe sobre la base de las normas al que está sometido, con lo cual se propende por la defensa de la legalidad en abstracto y de los derechos e intereses legítimos de los particulares.

En la causa bajo examen, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, actúa como Tribunal de Casación conociendo el recurso correspondiente, lo cual no es una tercera instancia y la causa *petendi* no es el título jurídico en que se fundó la demanda o la defensa, sino los vicios *in iudicando e in procedendo* en que pudo incurrir el juzgador de alzada, es decir las violaciones de ley y los vicios esenciales de procedimiento no corregidos por la sentencia recurrida, pues la finalidad primordial de dicho recurso, es la tutela del ordenamiento jurídico en toda su extensión. Constituye dicha vía recursiva un recurso extraordinario, en el cual el ámbito de cognición al momento de revisar el fallo es verificar si los motivos de casación delatados se comprueban en la sentencia recurrida.

En este mismo orden de ideas, es menester resaltar que la Sala Constitucional de este máximo Tribunal, ha sentado doctrina, respecto a si se hallare en el fallo bajo su control, violación de normas catalogadas como de orden público y constitucionales, las cuales deben ser objetos de protección por los Tribunales o Salas de Casación, y si no han sido denunciadas como infringidas se podrán conocer mediante el empleo del instituto de la casación de oficio (véase ss. SC 877/2006; 1359/2014; 1160/2016; 529/2017; 869/2017, entre otras).

Debiendo destacarse que la misión de la Sala a la que se hace alusión *supra*, se enmarca dentro de la función casacional, no así cuando declarado con lugar el recurso

de casación, dicta nueva sentencia sobre el fondo del asunto, en la cual ya actúa como un auténtico Tribunal de Instancia, dada la nulidad del fallo declarado.

En la causa bajo examen, se casa de oficio el fallo recurrido bajo la argumentación de cuestionamiento de una providencia administrativa emanada de la Inspectoría del Trabajo en un procedimiento de reclamo, y la actuación de funcionarios de la administración, **la cual** promovida como medio probatorio en el procedimiento ordinario de un asunto contencioso del trabajo, lo cual a la luz de la reiterada doctrina de esta Sala de Casación Social, los mismos participan de la naturaleza jurídica de los documentos públicos administrativos, toda vez que emanan de un funcionario de la Administración Pública, actuando en el ejercicio de sus funciones.

En este sentido, la Sala Constitucional en decisión N° 1307, de fecha 22 de mayo del año 2003, ratificada en sentencia N° 4992, de fecha 15 de diciembre del año 2005, con relación a los documentos públicos administrativos, señaló lo siguiente:

El concepto de documento público administrativo ha sido tratado ampliamente por la jurisprudencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo y de la Sala Político Administrativo, y se fundamenta en que los actos escritos emanados de la Administración Pública gozan de una presunción de veracidad y legitimidad, lo que es característico de la autenticidad; formalmente para que un acto sea auténtico se requiere que esté firmado por el funcionario competente para otorgarlo, y que lleve el sello de la oficina que dirige...

En relación al documento público administrativo, esta Sala de Casación Social, mediante decisión N° 782 de fecha 19 de mayo de 2009, estableció lo siguiente:

(...) los documentos administrativos conforman una tercera categoría dentro del género de las pruebas documentales, pues no pueden asimilarse plenamente a los documentos públicos a tenor de lo dispuesto en el artículo 1357 del Código Civil (documento público negocial) y mucho menos a los instrumentos privados, otorgándole entonces la doctrina civilista la categoría o el nombre de “*documentos públicos administrativos*”, por conservar éstos de todos modos el mismo efecto probatorio de los documentos públicos, en razón de que emanan de funcionarios que cumplen atribuciones que le han sido conferidas por la Ley; empero, la prueba que se deriva de tales instrumentos administrativos no es absoluta o plena, porque el interesado puede impugnarla, y en consecuencia, desvirtuarla en el proceso, mediante la utilización de las pruebas legales que estime pertinentes, es decir, están dotados de una presunción desvirtuable de veracidad y legitimidad de su contenido, y por tanto, deben considerarse ciertos hasta prueba en contrario.

Sobre la base de lo antes expuesto, es concluyente para quien discrepa de la argumentación esgrimida para el empleo de la casación de oficio, que la misma carece de asidero jurídico, en virtud de que la providencia administrativa, no constituye la causa *petendi* de un recurso de casación, lo cual es esencial para delimitar el campo de acción de un Tribunal de Casación, pues no es dable a esta Sala controlar la legalidad de la providencia administrativa promovida como prueba, que tal como se señaló *supra*

se trata como un documento público administrativo, que goza de presunción *iuris tantum* y puede ser desvirtuable por cualquier otro medio probatorio.

Dicha actuación solo se da en el marco de actuación de esta Sala como Tribunal de Alzada en sede contenciosa administrativa, en la cual constituye el acto administrativo el objeto de las demandas de nulidad, el elemento cualificador de la pretensión e integrador de la causa *petendi* y el *petitum*.

Entendido así, le está vedado a esta Sala emitir pronunciamiento en cuanto a las providencias administrativas por reclamo de conceptos laborales, por cuanto es manifiestamente incompetente (y más aún, sin haber sido interpuesto recurso de nulidad en contra de la providencia administrativa cuestionada).

La Sala Constitucional de este Alto Tribunal se ha pronunciado en sentencia N° 955 del 23 de septiembre de 2010 (caso: *Bernardo Jesús Santeliz Torres y otros* contra *Central La Pastora, C.A.*), indicando que:

1) La **jurisdicción competente para el conocimiento de las distintas pretensiones que se planteen en relación con los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo, es la jurisdicción laboral.**

2) De los tribunales que conforman esta jurisdicción, el conocimiento de las pretensiones antes especificadas corresponde, **en primera instancia, a los Tribunales de Primera Instancia del Trabajo y en segunda instancia, a los Tribunales Superiores del Trabajo. Así se declara.**” (Negrillas y subrayado de esta Sala).

Cabe destacar que ha sido constante en la historia de la jurisdicción contencioso administrativa en Venezuela que los juicios sean conocidos sólo por dos instancias y que no exista una instancia superior o cualquier otro medio de impugnación que pueda enervar los efectos de una sentencia dictada en segunda instancia, es decir, que no es admisible ningún recurso extraordinario contra este tipo de sentencias (casación de oficio planteada bajo esa argumentación es manifiestamente improponible), tal tesis igualmente soportada, al declararse inconstitucional el recurso de la juricidad establecido en la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Nos ilustran con respecto a este particular las sentencias dictadas por esta misma Sala de Casación Social N° 1544 del 13 de diciembre de 2011 (caso: *Alta Cucine C.A.* contra *Inspectoría del Trabajo Alberto Lovera del estado Anzoátegui*); 1834 del 5 de diciembre de 2014 (caso: *Janeth Carolina Paredes Pernía* contra *Inspectoría del Trabajo del estado Barinas*); y 0003 del 31 de enero de 2019 (caso: *Universidad Nacional Experimental del Táchira (UNET)* contra *Inspectoría del Trabajo “General Cipriano Castro” estado Táchira*).

Debe tenerse en consideración que se enmarca la resolución de la controversia en un recurso extraordinario de casación y no en una acción contencioso administrativa de nulidad de un acto administrativo (la cual no fue ejercida), motivo por el cual, no deben detectarse a través de la resolución del recurso extraordinario que compete a esta Sala, vicios que afecten de nulidad la decisión de la administración, la cual además se encuentra firme.

La motivación del fallo debió ceñirse única y estrictamente al recurso de casación y en modo alguno referirse de manera constante e insistente en las labores y/o funciones de los funcionarios de la administración del trabajo y los desaciertos o desorden en que pudieron haber incurrido en cuanto al desempeño de esas funciones, por cuanto, se insiste, en la manifiesta incompetencia de esta Sala de Casación Social al respecto.

Por otra parte, se considera pertinente señalar que en la causa bajo examen, la providencia administrativa del 26 de septiembre de 2019, signada con el número 00010-2019, cursante a los folios 42 al 46 (ambos folios inclusive) de la pieza número 1 del expediente, fue promovida únicamente como medio probatorio, motivo por el cual, debió analizarse la misma bajo tal incorporación al proceso y no otorgarle un tratamiento dentro del marco de una acción contencioso administrativa de nulidad, toda vez que hace alusión la motivación del presente fallo a la inejecutabilidad del acto administrativo, debiendo resaltar que esta Máxima Instancia no debió controlar el acto, sino únicamente analizarlo y valorarlo como medio probatorio.

En lo atinente a lo expuesto por la mayoría sentenciadora de esta Sala, respecto a que la **supuesta pretensión del actor se constituye en que se vuelva a juzgar el conflicto ya debatido por ante el órgano administrativo**, lo cual en su opinión resulta contrario a derecho y atentatorio al principio de doble juzgamiento, observa quien concurre, que no resulta lógico tal argumento, toda vez que la actuación de la administración no se corresponde al acto decisorio propio de un órgano jurisdiccional (mal podría hablarse de un doble juzgamiento) y lo pretendido realmente por el accionante luego de culminar su reclamación por ante la Inspectoría del Trabajo de manera infructuosa, es simplemente acudir a la vía jurisdiccional a los fines de satisfacer su pretensión.

Resulta a su vez de suma importancia señalar que, luego de una revisión exhaustiva de las actas que integran el presente expediente, en modo alguno logra evidenciar quien concurre la existencia del desorden procesal afirmado por la mayoría sentenciadora (el cual además, de manera errónea se basa en el cuestionamiento de la actividad desplegada por la administración del trabajo). Por el contrario, logra evidenciarse el cumplimiento del debido proceso en la actividad desplegada a nivel jurisdiccional.

Debe señalarse y es de suma importancia resaltar que la aplicación de la casación de oficio es de carácter excepcional, no obstante lo expuesto *ut supra*, considera quien concurre que ciertamente existen motivos para casar de oficio el fallo recurrido, toda vez que la condena excesiva y desproporcionada realizada por el juzgado superior comporta un grave atentado a la colectividad y por ende a la seguridad del sector agroalimentario nacional, conforme al artículo 2 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Sistema Nacional Integral Agroalimentario.

En relación a este particular, se ha pronunciado esta misma Sala en sentencias N° 565 del 18 de julio de 2018 (caso *Freddy Eduardo Boyer Mijares contra Industrias Biopapel*) y 787 del 29 de octubre de 2018 (caso *Gerardo Enrique López contra Agribrands Purina de Venezuela, S.R.L.*).

En cuanto a la delimitación de la controversia e inexistente establecimiento de la carga probatoria en el caso *sub examine*, respetuosamente indica quien concurre que en modo alguno se encuentra referida a la justificación o no de la suspensión de la relación de trabajo tal y como fue señalado por la mayoría sentenciadora, toda vez que se considera que el punto medular de la misma se erige en primer lugar en dilucidar acerca de la **legalidad** de la suspensión de la relación de trabajo conforme a lo estatuido en el literal i) del artículo 72 de la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y los Trabajadores y procedencia de los conceptos reclamados por el actor, lo cual se constituye en puntos de derecho, toda vez que los hechos expuestos por las partes son comunes, razón por la cual, debe acogerse una de las tesis postuladas por éstas en relación a la subsunción de los hechos en el derecho.

Con respecto a la valoración de los medios probatorios aportados por la parte actora, debe indicarse lo siguiente:

En relación a la copia fotostática del Laudo Arbitral que estableció el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo que beneficia a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan el proceso social de trabajo desde el territorio comercial Centro Polar, de la entidad de trabajo Cervecería Polar, C.A., marcada “D-1”, cursante a los folios 64 al 92 (ambos folios inclusive) de la pieza número 1 del expediente, indicó la mayoría sentenciadora que dicho “documento” no fue impugnado de conformidad con el artículo 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y lo tomó como fidedigno según el artículo 80 *eiusdem* y por lo tanto, fue apreciado. Así las cosas, considera quien concurre, que ha sido criterio constante y reiterado además en el tiempo por esta Sala de Casación Social, el indicar que tales instrumentos no pueden ser valorados como medio probatorio, por cuanto los referidos cuerpos normativos se encuentran inmersos en el principio general de la prueba judicial, según el cual el derecho no es objeto de prueba, y por ello comprendido dentro de la presunción *iuris et de iure* establecida en el artículo 2 del Código Civil, según la cual: “La ignorancia de la ley no excusa de su

cumplimiento, y con fundamento a que el derecho se presume conocido, sobre todo por el juez, lo que está consagrado como el principio *iura novit curia*, el juez conoce el derecho, y por tanto, las partes no tienen la carga de probarlo. En ese sentido, su aplicación debió ser resuelta únicamente en la parte motiva de la presente decisión.

En lo atinente a la valoración de los medios probatorios promovidos por la parte demandada, se considera pertinente señalar lo siguiente:

En lo que corresponde a las documentales marcadas “A” y “B”, cursantes a los folios 95 y 96 de la pieza número 1 del expediente, se observa que la mayoría sentenciadora indicó que las mismas emanan de la parte demandada y que no fueron impugnadas por la demandante, no obstante tal señalamiento, se debe resaltar que las referidas documentales fueron apreciadas de conformidad con el artículo 79 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es decir, bajo la normativa atinente a los documentos privados emanados de un tercero que no son parte en el proceso, que deben ser ratificados además por el tercero mediante la prueba testimonial, lo cual en opinión de quien concurre deviene en una franca contradicción, toda vez que mal podría apreciarse la instrumental de manera ambigua, es decir, como emanada de la propia parte demandada y luego indicar que ésta se constituye en un documento privado emanado de un tercero. Efectivamente, logra evidenciarse que las documentales cursantes en los referidos folios se constituyen en copias fotostáticas de documentos privados emanados de la parte demandada, motivo por el cual, debieron ser valorados conforme al artículo 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, todo ello con la finalidad de evidenciar la participación realizada a la Inspectoría del Trabajo Alberto Lovera, en Barcelona, estado Anzoátegui, por parte de la entidad de trabajo demandada, de la suspensión de operaciones de distribución y relaciones de trabajo con su personal.

En relación a las documentales marcadas “C”, insertas en los folios 97 al 145 (ambos folios inclusive) de la pieza número 1 del expediente, constituidas en impresiones de recibos de pago otorgados por la entidad de trabajo demandada al accionante, la mayoría sentenciadora les otorgó pleno valor probatorio, no obstante, no las tomó en consideración al momento de la condena del concepto de salarios retenidos, los cuales fueron ordenados en su totalidad, cuando en opinión de quien concurre, al realizar tal valoración, debió condenarse únicamente la diferencia dineraria en cuanto a éste concepto se refiere.

En cuanto a la Prueba de Informes dirigida a la entidad bancaria BBVA Banco Provincial, S.A., Banco Universal, cuyas resultas cursan a los folios 42 al 155 (ambos folios inclusive) de la pieza número 2 del expediente, se observa que el referido medio probatorio fue desestimado por la mayoría sentenciadora al considerarlo ilegal, sin

embargo, quien suscribe el presente voto concurrente observa que el objeto de la promoción de la Prueba de Informes a la institución financiera resulta completamente legal, se encuentra previsto en nuestro ordenamiento jurídico, de conformidad con el artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (permitido por la ley), es decir, el propio instrumento legal la considera eficaz para trasladar hechos a los autos, desde el momento que la concibió como medio probatorio y pertinente además. No obstante, se considera idónea tal desestimación al considerar que la información remitida nada aportó a la resolución del asunto debatido.

En otro orden de ideas, considera quien concurre de suma importancia resaltar la impertinencia en cuanto al señalamiento de lo estatuido en los artículos 89 y 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores, por cuanto el caso *sub iudice* en modo alguno guarda relación con la terminación del contrato de trabajo a través del despido del accionante. De igual manera, debe indicarse que lo referido al pago por vivienda, subsidios, facilidades otorgadas por el patrono, servicios de los centro de educación inicial, reintegro de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, provisiones de útiles escolares, de juguetes, pago de gastos funerarios, comisiones, horas extraordinarias, bono nocturno, recargo por días feriados y tickets de alimentación, no comportan relación alguna con el asunto debatido y petitorio realizado por el actor, por el contrario, tiende a generar confusión en cuanto al proceso lógico de determinación de los conceptos que deben declararse procedentes (vale insistir conforme al petitorio realizado). Se reitera, tal y como expuso *ut supra* quien concurre, que el punto medular de la presente controversia se circunscribe en dilucidar la legalidad de la suspensión de la relación laboral conforme a lo estatuido en el literal i) del artículo 72 *eiusdem* y procedencia de los conceptos **reclamados** por el accionante.

En lo que respecta a la condena de los conceptos reclamados, se observa lo siguiente:

Tal y como fue expresado *ut supra*, en cuanto al concepto de salarios retenidos, en opinión de quien concurre, debió condenarse únicamente la diferencia dineraria en cuanto a éste rubro se refiere, a los fines de guardar perfecta congruencia con la valoración de los medios probatorios aportados (debiendo ordenar el descuento de los montos recibidos por el trabajador de autos).

En relación al concepto de vacaciones vencidas, no fue indicado el número de días correspondiente a la indemnización de daños y perjuicios equivalente al salario que fue ordenada. Se observa que le corresponden al actor por la referida indemnización 120 días de salario.

En cuanto al concepto de cestas de productos alimenticios, observa quien concurre que el mes de noviembre de 2019, no transcurrió íntegramente a los fines del cálculo correspondiente, por cuanto el escrito libelar fue interpuesto el 11 de noviembre de 2019, motivo por el cual, ese último mes no debió ser incluido a los fines de la condena, en consecuencia, corresponden al actor 41 cestas de alimentos y 44 cajas de malta (siendo que la mayoría sentenciadora indicó que corresponden 42 cestas de alimentos y 45 cajas de malta).

En lo atinente a la solicitud de 3 bolsos térmicos, se observa que fue omitido pronunciamiento al respecto por parte de la mayoría sentenciadora, considerando quien concurre la improcedencia de tal concepto al encontrarse directamente vinculado con la prestación efectiva del servicio durante los períodos solicitados.

En relación a la condena del equivalente en bolívares ordenada por la mayoría sentenciadora y su cálculo a través de experticia complementaria del fallo, se observa que fue indicado que en cuanto a los productos manufacturados por la entidad de trabajo demandada, el perito deberá considerar el costo de producción de cada uno para la fecha de pago efectivo. No obstante lo anterior, se omite señalar de dónde debe obtener el experto tales costos de producción, siendo lo correcto ordenar que la empresa demandada aporte tales datos para la realización de la experticia en cuanto a este particular.

Se observa además, que fueron condenados intereses moratorios e indexación hasta la fecha de interposición del escrito libelar. Al respecto, respetuosamente se indica que ha sido constante, pacífica y reiterada en el tiempo la jurisprudencia dictada por esta Sala de Casación Social a partir de la sentencia número 1841 del 11 de noviembre de 2008 (caso: *José Surita* contra *Maldifassi & Cia C.A.*), en indicar que tales conceptos deben ser ordenados hasta la oportunidad del pago efectivo, al tratarse de deudas de valor, de modo que la condenatoria ordenada por la mayoría sentenciadora en opinión de quien suscribe el presente voto concurrente resulta errada.

En relación a la falta de probidad y mala fe que advierte la mayoría sentenciadora en el comportamiento de las partes, quien concurre, una vez estudiada la conducta procesal de estas, en modo alguno observa algún abuso de los derechos y posibilidades que el proceso ofrece a los litigantes, ocultamiento malicioso de hechos esenciales a la litis, ni actuación temeraria o de mala fe, por lo que pudieran resultar merecedores de la aplicación de la facultad sancionatoria contenida en el artículo 48 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Por el contrario, se observa que las partes acudieron a la jurisdicción, una a reclamar lo que consideró adeudado y la otra, a ejercer su legítimo derecho a la defensa, motivo por el cual, se considera respetuosamente que tal argumentación carece de fundamentación.

Por último, considera quien suscribe el presente voto concurrente en relación al *obiter dictum* contenido en la presente decisión, atinente al alcance, contenido y competencia de los conceptos e instituciones involucrados con el procedimiento para atender reclamos de los trabajadores y trabajadoras, conforme al artículo 513 de la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores, que el mismo deviene en impertinente toda vez que el procedimiento de reclamo establecido en la referida norma, es un instrumento administrativo y en razón de ello, concluye o finaliza con un acto administrativo y tal y como fue expuesto *ut supra*, se enmarca la resolución de la controversia en un recurso extraordinario de casación y no en una acción contencioso administrativa de nulidad de un acto administrativo (o en un recurso de interpretación). Por otra parte, debe destacarse que más allá del cuestionamiento realizado por la mayoría sentenciadora a la actuación de la administración y sus funcionarios, en modo alguno surgió de las partes dudas o cuestionamiento con respecto a la aplicación de la referida norma o de la actuación de la Inspectoría del Trabajo que pudiera generar la fundamentación complementaria otorgada. Se considera además, de suma importancia resaltar a su vez, que la Sala Constitucional de este Máximo Tribunal en sentencia número 360 del 17 de mayo de 2016, al pronunciarse acerca de la constitucionalidad del referido artículo, indicó que el procedimiento es de naturaleza administrativa especial, siendo aplicable de forma supletoria la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, en lo relativo al procedimiento ordinario, contando además la Administración Laboral con los medios necesarios para ilustrar su convicción, por lo que mal podría la mayoría sentenciadora establecer un procedimiento a los fines de la resolución de reclamos por ante la Inspectoría del Trabajo. Vale insistir, por un lado, simplemente no logró el accionante satisfacer su pretensión ante la vía administrativa y acudió al Órgano Jurisdiccional a reclamar lo que consideró adeudado y por la otra, la demandada ejerció su legítimo derecho a la defensa.

Queda así expresado el criterio del Magistrado Concurrente.

Caracas, en fecha *ut supra*.

El Presidente de la Sala, Concurrente,

EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ

El Vicepresidente de la Sala,

Magistrado,

El