

DOCUMENTOS SOBRE EL DESPIDO DE LOS OBREROS TEXTILES

EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA INTERPRETACION
DEL ARTICULO QUINTO DE LA LEY GENERAL DE AUMENTOS
DE SUELDOS, SALARIOS MINIMOS, JUBILACION
Y PENSIONES DE VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE

LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE VENEZUELA
DENUNCIA AL MINISTERIO DEL TRABAJO

SENTENCIA DE LA CORTE PRIMERA
EN LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
SOBRE EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES TEXTILEROS

CONTEXTO:

Para ubicar al lector en el contexto histórico de los Documentos que publicamos en esta sección, referentes al problema suscitado por el despido de 189 obreros textiles de la Compañía Telares de Palo Grande, lo remitimos a la Crónica Laboral Documentada, de este mismo número de la Revista, donde, en forma cronológica, puede seguirse el proceso del conflicto paso a paso, desde sus comienzos, con la toma de la Catedral, hasta el momento final, en que la Corte de Primera Instancia de lo Contencioso-Administrativo dicta sentencia sobre el asunto.

FUENTES:

La interpretación del Ministerio del Trabajo sobre el Artículo Quinto de la Ley General de Aumentos de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, fue publicada, en forma de *Comunicado*, en varios diarios capitalinos: véase, *El Mundo*, viernes, 1º de Febrero de 1980, pág. 15; *El Universal*, domingo 3 de Febrero de 1980, pág. 4-5; y *El Nacional*, del viernes, 8 de Febrero, de 1980, pág. A-10.

La respuesta de la CTV, con el título *La Confederación de Trabajadores de Venezuela Denuncia al Ministerio del Trabajo*, fue publicada

también en varios periódicos de la capital, en forma de *Remitido*; véase, "El Universal", del jueves, 7 de febrero de 1980, pág. 3-20 y *El Nacional*, del jueves, 7 de febrero de 1980, pág. D-16*.

La *Sentencia de la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo*, de la Corte Suprema de Justicia, sobre los despidos de Telares Palo Grande, fue obtenida para los consiguientes fines académicos, en la Secretaría del propio Tribunal. En ella se contiene, *primero*, un informe de la *pretención procesal* (fundamentación presentada por los recurrentes); *segundo*, las *pruebas* (presentadas por los recurrentes); *tercero*, el *Informe del Fiscal General de la República*; *cuarto*, la *denuncia de supuesta incompetencia del órgano*; *quinto*, los *vicios de procedimiento alegados*; *sexto*, reclamación de los recurrentes; *séptimo*, *posición de la Corte Primera en lo Contencioso Administrativo*, declarando sin lugar el recurso de nulidad intentado por los ciudadanos recurrentes; *Apéndice: Voto salvado* del Magistrado Antonio J. Angrisano.

NER / ngs.

Exp. 80-946.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA INTERPRETACION DEL ARTICULO 5º DE LA LEY GENERAL DE AUMENTOS DE SUELDOS, SALARIOS, SALARIOS MINIMOS, JUBILACION Y PENSIONES DE VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE

Con motivo de la publicación en distintos órganos periodísticos y de los comentarios que los sectores interesados han formulado en relación a la aplicación de la recientemente promulgada Ley General de Aumento de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, el Despacho ha estimado conveniente, para una mejor información de la opinión pública, en especial para los trabajadores y los patronos, fijar el criterio que ha adoptado en relación con el artículo 5º de la citada Ley.

PRIMERO: El artículo 5º) de la Ley General de Aumento de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, consagra una inamovilidad temporal a partir del día 4-12-79, durante 90 días, para todos los trabajadores cuyos sueldos y salarios resulten aumentados por la aplicación de esa Ley; por tanto, no podrán ser despedidos a tenor de lo dispuesto en la misma norma, sino por causa justificada *conforme a la Ley*, es decir, que

* Todavía, el Ministerio del Trabajo emitió otro Comunicado, en respuesta al de la CTV, donde analiza las críticas de este organismo a su *Interpretación* sobre el problema. El Comunicado lleva por título: "La Protección de los Trabajadores y la Ley de Aumento de Salarios: FUNDAMENTOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO", y fue publicado en varios periódicos: *El Nacional*, 15 de febrero de 1980, C-15. *El Universal*, del viernes, 15 de febrero de 1980, 2-18.

será necesario, calificar la causa que se invoca para justificar el despido por la autoridad competente para ello, determinada por el ordenamiento jurídico vigente.

SEGUNDO: En Venezuela la Ley del Trabajo consagra excepcionalmente inamovilidad para: a) a los integrantes de las Juntas Directivas de las organizaciones sindicales legalmente constituidas; b) a los trabajadores que ejercen el derecho de asociación sindical y durante el término que la Ley señala; c) a los trabajadores que estén discutiendo contratos colectivos en forma conciliatoria o conflictiva; d) a los trabajadores que se encuentren en conflictos colectivos tramitados legalmente; e) a los trabajadores a quienes específicamente el Reglamento de la Ley del Trabajo les acuerde esa protección (suspensión del contrato, embarazo, etc.) para cuyos despidos se faculta expresamente a los Inspectores del Trabajo para realizar tal calificación. Estas disposiciones de excepción, de conformidad con la más sana y correcta interpretación de la Ley, tienen que aplicarse respectivamente a los casos que la propia Ley indique y no puede dárseles aplicación analógica por ser contrario a la elemental doctrina jurídica.

TERCERO: Solamente la Ley contra Despidos Injustificados es la que regula la calificación de los despidos de los trabajadores en general, por lo que tendrá que aplicarse la Ley del Trabajo en cuanto sea aplicable para la determinación de la naturaleza de los hechos que se imputen al trabajador, conforme al artículo 31^o) y a las demás disposiciones legales que señalan causa justificadas de despidos, para aquellos trabajadores a quienes específicamente se apliquen esos ordenamientos (reducción de personal por causas técnicas o económicas de la respectiva empresa, artículo 7^o de la Ley contra Despidos Injustificados. Por tanto, el procedimiento a seguirse para el despido de los trabajadores que gocen de la inamovilidad a que se contrae el artículo 5^o) de la Ley General de Aumento de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, es el que estimula la Ley contra Despidos Injustificados conforme aparece claramente determinado en el artículo 1^o) que textualmente dice:

*“Artículo 1.—*La presente Ley tiene por objeto proteger a los trabajadores contra los despidos sin causa justificada. A tal efecto, se designarán por el Ministerio del Trabajo Comisiones Tripartitas integradas por sendos representantes del Ministerio del Trabajo, de los patronos y de los trabajadores, que tendrán la función de calificar los despidos”.

Por lo demás, como esta Ley consagra un recurso legal en beneficio del trabajador de solicitar su reincorporación cuando fuere despedido injustificadamente, es criterio del Despacho, que es el trabajador el único que tiene derecho a ejercerlo mediante la presentación de su reclamación por ante las Comisiones Tripartitas; con la particularidad que la protección del artículo 5^o) de la referida Ley Salarial lo coloca al amparo de la acción del patrono de pretender pagar dobles las indemnizaciones para convalidar su despido, lo que le está vedado por esa inamovilidad temporal de la Ley; protección extensiva a todos los trabajadores beneficiados por la Ley General de Aumentos de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, sin que pueda hacerse discriminación en razón del número de trabajadores al servicio de la empresa, tiempo de servicio o capital de la misma.

CUARTO: La aplicación de la Ley contra Despidos Injustificados, que es lo procedente, a juicio del Despacho, resulta más beneficiosa para el trabaja-

dor que la de los procedimientos excepcionales de la Ley del Trabajo, como lo han pretendido algunos sectores, toda vez que aquella le garantiza, en todo caso, al trabajador despedido injustificadamente, la doble indemnización y los salarios caídos para aquellos despidos que se resuelvan con posterioridad al 3 de marzo.

QUINTO: El artículo 11º) de la Ley General de Aumentos de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, que ordena tener en consideración para su interpretación las disposiciones de la del Trabajo y su Reglamento, indica que ello será posible en cuanto las disposiciones de la Ley del Trabajo *sean aplicables* a las situaciones pertinentes previstas en la referida Ley Salarial, lo que no puede ocurrir en lo relativo a los procedimientos especiales que nos ocupan, ya que existen normas específicas vigentes que establecen el régimen de calificación de despido a seguir.

Robustece el criterio del Despacho, el hecho de que el legislador de la Ley General de Aumento de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, no derogó ni suspendió la aplicación de la Ley contra Despidos Injustificados, manteniéndose por tanto, en plena vigencia dos leyes especiales en sus respectivas órbitas de aplicación: una Ley de Aumento de Salarios a los efectos previstos en ella y la otra Ley contra Despidos que regula la calificación de los despidos.

LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE VENEZUELA DENUNCIA AL MINISTRO DEL TRABAJO

La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), en diversos documentos publicados, ha denunciado ante la opinión pública la ola de despidos que se han venido sucediendo, sobre todo en los últimos meses del año pasado y en lo que va del presente año, tanto en las instituciones de carácter público, como en las empresas privadas. Estos despidos, en su casi totalidad injustificados, han venido a aumentar el ya alto porcentaje de desempleo que existe en nuestro país.

I. Ciertos sectores patronales, con el objeto de burlar los efectos beneficiosos para los trabajadores, de la Ley General de Aumento de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, han desencadenado esta ofensiva de despidos, a pesar de que las Organizaciones Sindicales se han enfrentado a ella, utilizando los recursos que les otorga esta misma Ley, pero se han encontrado con una actitud negativa y francamente reaccionaria del Ministerio del Trabajo, que ha pretendido justificar su actitud en incorrectas apreciaciones jurídicas, lo que le ha permitido a esos sectores patronales actuar libre e impunemente, en perjuicio de los trabajadores.

II. Para defender esta política, de francos lineamientos antiobreros, el Ministerio del Trabajo, ha dictado una serie de resoluciones y elaboró al efecto, un documento publicado en la prensa nacional, el día 1º del presente mes de febrero. Este documento intitulado: "El Ministerio del Trabajo y la Interpretación del Artículo 5º de la Ley General de Aumentos de Sueldos, Salarios, Sala-

rio Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte", sintetiza los fundamentos jurídicos con los cuales pretende justificar una actitud complaciente ante los más agresivos sectores patronales.

En el referido documento se sustentan los puntos siguientes: a) Que el artículo 5º de la mencionada Ley General de Aumento de Sueldos, consagra una inamovilidad temporal, a partir del 4-12-79, durante 90 días, para todos los trabajadores cuyos salarios y sueldos resulten aumentados por la aplicación de esa Ley, y que, por tanto, no podrán ser despedidos sino por causa justificada conforme a la Ley, "es decir que será necesario calificar la causa que invoca para justificar el despido por la autoridad competente para ello, determinada por el ordenamiento jurídico vigente"; b) que solamente la Ley contra Despidos Injustificados, es la que regula la calificación de los trabajadores en general, y que, por tanto, el procedimiento a seguirse para el despido de los trabajadores amparados por la inamovilidad del citado artículo 5º, es el establecido en la Ley contra Despidos Injustificados, por lo que, las reclamaciones al respecto, deben tramitarse por ante las Comisiones Tripartitas de Arbitraje; c) que "como esta Ley consagra un recurso legal en beneficio del trabajador de solicitar su reincorporación cuando fuere despedido injustificadamente, es criterio del despacho, que es el trabajador el único que tiene derecho a ejercerlo mediante la presentación de su reclamación por ante las Comisiones Tripartitas"; y d) que el criterio sustentado por el Ministerio del Trabajo se robustece en virtud de que el legislador en la Ley General de Aumentos de Sueldos y Salarios, no derogó ni suspendió la aplicación de la Ley contra Despidos Injustificados, manteniéndose por tanto, en plena vigencia dos leyes especiales en sus respectivas órbitas de aplicación.

III. Los puntos de vista sustentados por el Ministerio del Trabajo, ameritan un análisis jurídico apropiado con el fin de demostrar fehacientemente la debilidad de sus pretendidos alegatos.

La Doctrina Laboral admite dos tipos de estabilidad: la propia o absoluta y la impropia o relativa. Los trabajadores gozan de estabilidad propia, en nuestro país, cuando sólo pueden ser despedidos si incurren en alguna de las causales taxativamente establecidos en el Art. 31 de la Ley del Trabajo. Y la estabilidad es impropia o relativa, cuando la Ley o el Contrato Colectivo, según el caso, contiene ciertas disposiciones que entran o dificultan los despidos injustificados, al establecer en estos casos, la obligación del patrono de pagar ciertas cantidades adicionales de dinero por concepto de indemnización complementaria.

IV. En Venezuela la estabilidad de los trabajadores tiene jerarquía constitucional. En efecto, el Art. 88 expresa: "La Ley adoptará medidas tendentes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantía".

V. Consecuentes con la norma constitucional antes citada, la Ley del Trabajo y su Reglamento, consagran la estabilidad propia o absoluta en los casos siguientes: a) la de los dirigentes sindicales de conformidad con lo establecido en el Art. 204 de la Ley del Trabajo; b) la de los trabajadores promotores u organizadores de un Sindicato, de acuerdo con el mismo Art. 204; c) la de los trabajadores que estén discutiendo contratos colectivos, en forma conciliatoria o conflictiva, al tenor de lo dispuesto en el Art. 239 de la Ley del Trabajo,

y del Art. 369 de su Reglamento; d) la de los trabajadores que se encuentren en conflictos colectivos con sus patronos, conforme al mismo Art. 239 de la Ley del Trabajo y 408 del Reglamento; y e) cuando esté pendiente la suspensión del contrato individual de trabajo, por enfermedad, por servicio militar obligatorio, por maternidad, etc., según lo dispuesto en el Art. 54 del Reglamento de la Ley del Trabajo.

En todos estos casos, los funcionarios competentes para conocer de esos despidos, son los correspondientes Inspectores del Trabajo. Eso lo admite el Ministerio del Trabajo, cuando, en el citado documento, afirma: "...para cuyos despidos se faculta expresamente a los Inspectores del Trabajo, para realizar tal calificación".

VI. Art. 5º de la Ley General de Aumentos de Sueldos y Salarios, establece una estabilidad, absoluta y temporal, de todos los trabajadores amparados por dicha Ley. Este tipo de estabilidad se prolongará hasta el día 3 de marzo de 1980.

El artículo 5º, dice a la letra: "Ningún trabajador cuyo salario resulte aumentado por la aplicación de esta Ley, podrá ser despedido sin causa justificada conforme a la Ley, dentro de los noventa (90) días siguientes a su promulgación.

"Tampoco los patronos podrán desmejorar o reducir otras percepciones salariales o beneficios que estuviere percibiendo el trabajador, para la fecha de vigencia de esta Ley".

El espíritu, propósito y razón del Legislador al establecer la norma contenida en el citado Art. 5º, fue que ningún trabajador fuese despedido injustificadamente, dentro del plazo prudencial de noventa (90) días, a partir de la promulgación de la Ley, ya que este despido destruye todos los beneficios económicos contenidos en la Ley de Aumentos de Salarios y Sueldos. Por tanto, pues, la estabilidad contenida en dicho artículo, es absoluta y temporal, como lo hemos afirmado antes.

Bastaría una simple lectura del citado artículo 5º para llegar a la conclusión de que, ningún trabajador, amparado por la Ley de Salarios y Sueldos, puede ser despedido en el mencionado lapso de noventa días, sin la previa calificación de ese despido hecha por la competente autoridad del trabajo, o sea por el Inspector del Trabajo, después de haber sido cumplidas las formalidades establecidas por la Ley del Trabajo y su Reglamento, aplicables a esta materia.

En virtud de los fundamentos antes citados, cuando se produzca algún despido, sin haberse llenado los requisitos legales, el dirigente sindical o el trabajador interesado, según el caso, deben ocurrir ante la Inspectoría del Trabajo de su domicilio, para hacer la debida reclamación y este despacho, está obligado por la citada Ley, previo el cumplimiento de las formalidades debidas, a ordenar el inmediato reenganche del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir.

VII. La Ley contra Despidos Injustificados, acogió la tesis de la llamada "estabilidad relativa". Esta Ley no garantiza la estabilidad del trabajador, puesto que le permite al patrono, de acuerdo con lo establecido en su artículo 6º, en mantener el despido calificado de injustificado por la Comisión Tripartita, mediante el pago doble de las indemnizaciones de preaviso, antigüedad y auxilio de cesantía.

Por tanto, se equivoca lamentablemente el Ministerio del Trabajo, cuando afirma que son las Comisiones Tripartitas, nacidas de la Ley contra Despidos Injustificados, los organismos competentes para conocer de los despidos surgidos en

contradicción con lo dispuesto en el Art. 5º de la Ley General de Aumento de Sueldos y Salarios.

Las razones que demuestran lo erróneo del criterio sustentado por el Ministerio, pueden ser sinterizadas así:

1. Las Comisiones Tripartitas, creadas por la Ley Contra Despidos Injustificados, sólo pueden conocer de los casos de despidos surgidos en violación de esa Ley, pero no tienen facultades para calificar despidos garantizados por otras leyes.
2. El procedimiento a seguir en la tramitación de los casos sometidos a esas Comisiones, es escrito, lento y complicado, lo que unido al volumen de los casos planteados, constituyen factores que contribuyen al retardo injustificado en la solución definitiva de los mismos;
3. De acuerdo con nuestra Legislación vigente, todos los casos de violación de la estabilidad absoluta, son de la competencia de las Inspectorías del Trabajo y no de las Comisiones Tripartitas;
4. Cuando el Art. 5º de la Ley General de Aumentos de Sueldos y Salarios, expresa que ningún trabajador "...podrá ser despedido sin causa justificada conforme a la Ley...", se está remitiendo, en primer lugar, a la Ley del Trabajo, que es la Ley fundamental de la materia, y no, a la Ley Contra Despidos Injustificados. Este criterio lo reafirma el Art. 11 de la misma cuando ordena: "Para la interpretación de esta Ley, se tomará en cuenta lo establecido en la Ley del Trabajo y su Reglamento, en cuanto sea aplicable".

VIII. El Art. 10 de la Ley General de Aumento de Salarios y Sueldos, le ordena al Ejecutivo Nacional, a través del Despacho correspondiente, velar por la estricta aplicación de la ley. Igualmente, establece las sanciones de suspensión y destitución de los funcionarios públicos que, de alguna forma, evadan o contribuyan a evadir el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley.

El ministro del Trabajo al poner en vigencia los conceptos sustentados en el Remitido del 1º de los corrientes, y al disponer, que los miles de despidos que se han sucedido en nuestro país, en manifiesta violación del tantas veces citado Art. 5º, son del conocimiento de las Comisiones Tripartitas, ha dejado en estado de indefensión a todos esos trabajadores y, en la práctica, ha avalado la política de despidos que han venido poniendo en vigencia grupos patronales de mentalidad reaccionaria y antidemocrática.

En vista de este estado de indefensión en que se encuentran las Organizaciones Sindicales y los trabajadores despedidos, la Conferencia de Trabajadores de Venezuela hará formalmente la correspondiente denuncia ante el Fiscal General de la República a fin de que haga cumplir lo establecido en el mencionado artículo 11 de la Ley General de Aumento de Sueldos y Salarios. Oportunamente la CTV ocurrirá ante la Corte Suprema de Justicia denunciando la nulidad de las resoluciones y actuaciones del ciudadano ministro del Trabajo, con todas las consecuencias que ella conlleva.

Por LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE VENEZUELA
EL COMITE EJECUTIVO

Caracas, 5 de febrero de 1980

REPUBLICA DE VENEZUELA
EN SU NOMBRE
LA CORTE PRIMERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Magistrado Ponente: Nelson Eduardo Rodríguez García
Vistos, con informe.

En escrito presentado en fecha 28 de enero del presente año, los ciudadanos FRANCISCO TERAN VASQUEZ, ZENON ALCEDO, JOSE PIÑERO CARRION, ANTONIO MALPICA CRESPO, RAFAEL MENDOZA SUAREZ, HIPOLITO VITRIAGO, VICTOR ARIAS, JESUS MENDOZA, PEDRO CASTILLO, ALEJANDRO ISTURIZ, ANTONIO DEL DUCA MAUTONE, y JOSE RODRIGUEZ CASTRO, venezolanos los ocho (8) primeros, italianos el noveno y español, el último, mayores de edad, de este domicilio y titulares de las cédulas de identidad números: 249.939, 694.332, 626.440, 3.225.891, 2.600.934, 374.861, 217.291, 49.514, 1.119.491, 1.880.215, 470.306, 671.944, respectivamente, asistidos por los ciudadanos RAMON MOTA SALAZAR y FABIAN CHACON LOPEZ, abogados en ejercicio, de este domicilio y titulares de las cédulas de identidad números 88.240 y 4.083.851, respectivamente, e inscritos en el I.P.S.A. bajo los números 839 y 11.645, respectivamente, solicitaron de esta Corte la nulidad de la Resolución de la Comisión Tripartita Primera de Segunda Instancia del Distrito Federal y Estado Miranda de fecha 10 de enero de 1980, confirmatoria de la Resolución dictada el día 14 de diciembre de 1979, que autorizó la reducción de personal "... a favor de la Empresa Telares de Palo Grande, S.A.I.C.A., en un setenta por ciento (70%) sobre la cantidad total de trabajadores afectados por la solicitud de reducción de personal...".

La solicitud fue admitida el 12 de febrero de 1980. Con fecha 17 de abril de 1980 fue decidida en forma negativa la petición de los recurrentes de suspensión de efectos del acto administrativo de efectos particulares impugnado.

Sustanciado el recurso conforme a derecho la Corte dijo "VISTOS" el 15 de octubre de 1980 y llegada la oportunidad para decidir, de seguidas se pasa a ello:

I

LA PRETENSION PROCESAL

Los recurrentes fundamentan su pretensión de la forma siguiente:

1) *Incompetencia del órgano*. Expresan que el artículo 5º de la Ley General de aumento de sueldos, salarios, salario mínimo, jubilación y pensiones de vejez, invalidez y muerte, expresa: "Ningún trabajador cuyo salario resulte aumentado por la aplicación de esta Ley podrá ser despedido sin causa justificada conforme a la Ley, dentro de los noventa (90) días siguientes a su promulgación...", señalan que cuando esa Ley establece "... para la interpretación de esta Ley se tomará en cuenta lo establecido en la Ley del Trabajo en cuanto sea aplicable..." (artículo 11), significa considerar a efectos interpretativos la Ley del Trabajo,

en forma exclusiva y excluyente, y además suspende otros textos legales, entre ellos, la Ley contra Despidos Injustificados, (folio 2), que igualmente se "suspendió temporalmente la competencia de las Comisiones Tripartitas..." (folio 2).

2) *Vicios del Procedimiento.* Alegan los recurrentes que la naturaleza del procedimiento de solicitud de autorización de despido contenida en el artículo 7 de la Ley contradespidos injustificados es de naturaleza contenciosa, que "...el procedimiento seguido por la Comisión Tripartita Segunda de Primera Instancia del Distrito Federal, Departamento Libertador y el cual fue confirmado por la Comisión Tripartita Primera de Segunda Instancia del Distrito Federal y Estado Miranda evidencia a las claras que en forma manifiestamente ilegal, concibió dicho procedimiento como de una naturaleza no contenciosa, y habida cuenta de que los órganos administrativos antes citados desarrollan una actividad jurisdiccional, concibieron ese procedimiento como de jurisdicción voluntaria. No pudo haber sido el espíritu del legislador, el facultar a las personas jurídicas Empresas para solicitar Reducción de Personal ante el órgano administrativo correspondiente, mantener al margen de ese procedimiento a las partes que de él resultan o pueden resultar afectadas como son los trabajadores de esa misma persona jurídica Empresa.'", señalando expresamente que "...La falta de notificación aporta bases jurídicas firmes para declarar la nulidad de la Resolución que impugnamos...", que la tramitación del procedimiento se realizó en violación del último aparte del artículo 7 de la Ley contra Despidos Injustificados, que "...el artículo 8 de la Ley contra Despidos Injustificados establece que las decisiones de la Comisión Tripartita serán apelables dentro de los cinco (5) días siguientes a su fecha.

Este hecho demuestra una vez más el vicio de ausencia de notificación, toda vez que para que la parte pueda apelar debidamente debe al menos conocer de la existencia de un procedimiento en su contra..." (folio 5, vuelto), que se "...consagró la violación no solamente del ordenamiento jurídicos positivo en materia laboral en las leyes citadas, sino también, del artículo 68 de la Constitución Nacional, el cual establece que "la defensa al derecho es inviolable en todo estado y grado del proceso" (sic)".

3) *Improcedencia de la autorización de despido.* Alegan los recurrentes tal circunstancia por dos razones:

- A) "...la existencia de un pliego conflictivo para el momento en que la Empresa Telares de Palo Grande, S.A. I.C.A., presentó su solicitud por ante la Comisión Tripartita Segunda de Primera Instancia, en el Distrito Federal, Departamento Libertador..." (folio 6, vuelto).
- B) "...la promulgación de la Ley General de Aumento de Salarios, la cual consagra también una inamovilidad especial y total para los trabajadores durante noventa días contados a partir de la fecha de su promulgación..." (folio 7).

4) Señalan también, bajo el rubro "otros vicios", los siguientes:

- A) Imprecisión de la resolución impugnada al establecer la autorización del despido para el setenta por ciento (70%) de los doscientos setenta (270) trabajadores, cuyo despido había sido solicitado, en violación ex-

presa —dicen los recurrentes— del artículo 162 del Código de Procedimiento Civil.

- B) Violación de las exigencias y requisitos pautados en el artículo 20 del Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados.
- C) "Violación del artículo 8 de la Ley Contra Despidos Injustificados..." al haber sido despedidos el 10 de enero de 1980 y el siguiente, sin que la Comisión haya dictado el auto ordenando la ejecución y remisión de la Resolución al Inspector del Trabajo en el Oeste del Area Metropolitana de Caracas (folio 8).

II

PRUEBAS

Los recurrentes promueven las siguientes pruebas:

- 1) El acto administrativo impugnado.
- 2) "...La ausencia de citación o notificación, en el procedimiento de reducción de personal, en primera instancia...".
- 3) "...El hecho de que..." los recurrentes "...están involucrados en el procedimiento de reducción de personal...".
- 4) "...La existencia de la mención "Comuníquese a las partes" en la última línea de la Resolución de la Comisión Tripartita Segunda de Primera Instancia en el Departamento Libertador, Distrito Federal, de fecha 14 de diciembre de 1979 que fue confirmada por la Resolución cuya nulidad se demanda en este juicio...".
- 5) "...La inexistencia del auto que ordene la ejecución de la Resolución definitivamente firme, en el procedimiento de reducción de personal...".
- 6) El "...PLIEGO DE PETICIONES CON CARACTER CONFLICTIVO presentado por los trabajadores de la Empresa Telares de Palo Grande, S.A. I.C.A..." de fecha 12-11-79.
- 7) Reproduce "...Copia Certificada del Expediente contentivo de todas las actas, documentos comprobatorios, Poderes, Pliegos de Peticiones y decisiones que conforman el procedimiento conflictivo iniciado el 12 de noviembre de 1979...".

Los representantes judiciales de la Sociedad Telares de Palo Grande, S.A.I.C.A., promueven por su parte las pruebas siguientes:

- 1) Resolución de la Inspectoría del Trabajo en el oeste del área metropolitana, de fecha 13 de noviembre de 1979 que declara inadmisibles "...el pliego de peticiones con carácter conflictivo que ha originado este procedimiento...".
- 2) Inspección ocular en la Inspectoría del Trabajo en el oeste del área metropolitana de Caracas, para constatar el punto que antecede.

III

EL INFORME DEL FISCAL GENERAL DE LA REPUBLICA

El Fiscal General de la República en escrito de fecha 22 de julio de 1980, y recibido en el Tribunal en fecha 31 de julio de 1980, opina en relación al recurso planteado:

1) Respecto a la denuncia sobre la incompetencia de la Comisión Tripartita para conocer del asunto, considera el Ministerio Público que la decisión recurrida no está viciada de nulidad.

2) En relación al segundo de los argumentos de los recurrentes, la naturaleza contenciosa del procedimiento establecido en el artículo 7º de la Ley Contra Despidos Injustificados, en donde a juicio de estos la falta de notificación vicia, de nulidad la decisión que se impugna, consideró el Ministerio Público:

"...La normativa que rige ese procedimiento no contempla específicamente la forma en que los afectados, en este caso los trabajadores, pueden aportar a los autos los recaudos pertinentes para enervar el pedimento de la solicitud en el supuesto caso que la misma resultara improcedente; tampoco plantea la posibilidad de una controversia entre patrono y trabajador, por esta razón no se observa en las disposiciones que lo rigen que el trabajador deba ser notificado, pues no existen hechos que calificar, por parte del empleado, u obrero. En este sentido tampoco puede decirse que la decisión que se impugna está viciada de nulidad..."

3) Concerniente al tercer argumento de los recurrentes expresa el Ministerio Público:

"...Si bien es cierto que la reducción de personal puede ser considerada como causa de despido justificado, y el artículo transcrito permite que por una causa justificada se produzca un despido; no es menos cierto que en el caso que nos ocupa, la reducción de personal no podía ser tramitada por gozar los trabajadores de una inamovilidad producto de la discusión de un contrato colectivo, tal como quedó expuesto en el argumento anterior..."

4) Respecto al último de los alegatos: violación del artículo 162 del Código de Procedimiento Civil, señala el Fiscal General de la República:

"...El recurrente señala que la Resolución ha debido indicar expresamente cuántos y cuáles de los trabajadores cuyo despido se solicita debe o puede despedir la empresa, además la decisión no se ajusta a lo pautado en el artículo 20 del Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados, ya que dicho artículo ordena analizar en la decisión que se dicte todo lo relativo a la capacidad de empleo de la Empresa, productividad dentro de la misma rama industrial y carga de trabajo establecida, los efectos que la medida solicitada pueda causar en perjuicio de los trabajadores y la influencia de la misma dentro de los planes generales de empleo.

Al respecto el Ministerio Público observa: La Ley Contra Despidos Injustificados y su Reglamento trae dos disposiciones que se refieren a la sentencia; el artículo 6 y 29 respectivamente. No obstante "No se señala en la legislación especial los requisitos que debe contener la decisión que recaiga en el

procedimiento de calificación de despido resolviendo el asunto de fondo controvertido; sin embargo, por la remisión general que hace el artículo 43 del Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados dicha decisión deberá cumplir con los requisitos previstos en los artículos 12 y 162 del Código de Procedimiento Civil.

Por tanto, a juicio del Ministerio Público al no indicar la Resolución impugnada con precisión el número de trabajadores que debían despedirse, no cumple con el requisito del artículo 162 del Código de Procedimiento Civil que exige que la decisión sea "expresa, positiva y precisa...".

IV

LA DENUNCIA DE SUPUESTA INCOMPETENCIA DEL ORGANO

La Corte observa:

Han señalado como primer punto de su pretensión los recurrentes la incompetencia del órgano administrativo en razón de que el artículo 5º de la Ley general de aumento de sueldos y salarios "suspendió temporalmente la competencia de las Comisiones Tripartitas mientras no transcurran los noventa (90) días de inamovilidad de que gozan todos los trabajadores de este país por voluntad expresa del legislador".

Dice el Ministerio Público:

"...La creación de las Comisiones Tripartitas está prevista en el artículo 1º de la Ley Contra Despidos Injustificados, teniendo las mismas como función, por disposición expresa del artículo 20 de su Reglamento la de: 1º "Calificar previa la sustanciación correspondiente, los despidos de los trabajadores en los casos y términos previstos en la Ley".

2º. Decidir las solicitudes de los patronos cuando por necesidades técnicas o económicas de la empresa sea necesaria la reducción de personal".

Y en el artículo 47 ejusdem —Disposiciones Transitorias— se establece que "aquellos casos que se encuentren pendientes para el momento de constituirse las mencionadas Comisiones Tripartitas, continuarán tramitándose en las Inspectorías del Trabajo", es decir que una vez creadas las Comisiones Tripartitas éstas tienen competencia para conocer de las solicitudes de calificación de despidos y del procedimiento de reducción de personal. Ahora bien, podría interpretarse que por aplicación de los artículos 5 y 11 de la Ley General de Aumento de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilación y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte, se suspendió temporalmente la competencia de las Comisiones Tripartitas para conocer cualquier pretensión patronal de despido contra cualquier trabajador.

Pero respecto al caso que nos ocupa la decisión que acordó el despido de los trabajadores, obedeció a una causa concreta, como es la solicitud de reducción de personal y el único órgano competente para conocer de esta solicitud es la Comisión Tripartita, por disposición expresa de la normativa legal y reglamentaria que la contempla.

No hay que olvidar que si bien la reducción de personal puede considerarse como una causa justificada de despido, no es menos cierto que este despido justificado se basa, no en el incumplimiento del contrato por parte del trabajador, si no en razones de necesidad técnica o económica de la empresa; y ni en la Ley del Trabajo, ni en su Reglamento, ni en la Ley Contra Despidos Injustificados, ni en su Reglamento, existe base para pensar que el Inspector de Trabajo sea competente en algún momento para conocer del procedimiento de Reducción de Personal. Sólo conoce el Inspector del Trabajo —y ello lo comentaremos más adelante— cuando el despido, justificado o no, obedece a incumplimiento por parte del patrono o del trabajador, de obligaciones derivadas de la relación laboral y siempre que gocen de la inamovilidad prevista en los artículos 204 y 239 de la Ley de Trabajo. *En este sentido no puede decirse que la decisión recurrida está viciada de nulidad...* (Subrayado de la Corte).

Plantean así los recurrentes la derogación singular y temporal de las normas contenidas en la Ley Contra Despidos Injustificados por efectos del artículo 5º de la citada Ley General de aumento de sueldos, salarios, etc. . . .

Dos circunstancias hacen diferente la opinión de esta Corte de la de los recurrentes:

La primera, que una pérdida temporal de vigencia de la ley, por aplicación a su vez de otra y en forma momentánea, crea problemas de interpretación tan delicados que, normalmente, la ley derogatoria debe llevar expresamente en su articulado los casos concretos de suspensión parcial y singular de otros textos legales. Todo ello en razón de la seguridad: la falta de estabilidad del orden jurídico haría peligrar el propio orden social.

La segunda, deriva del propio artículo 5º de la Ley General de aumento de sueldos, salarios, salario mínimo, jubilación y pensiones de vejez, invalidez y muerte. Dice tal artículo:

“...Ningún trabajador cuyo salario resulte aumentado por la aplicación de esta Ley *podrá ser despedido sin causa justificada* conforme a la ley...” omisis... (Subrayado de la Corte).

Sin lugar a dudas, expresamente deja vigente tal norma los despidos por causa justificada, y así se declara. No siendo sin embargo, tal el objeto del recurso interpuesto como más adelante se determinará.

V

LOS VICIOS DE PROCEDIMIENTO ALEGADOS

El segundo planteamiento de los recurrentes consiste en considerar que hay vicios de procedimiento por cuanto no hubo notificación y por la misma razón no hubo contención, considerando así mismo como de naturaleza contenciosa el procedimiento en los casos de solicitud de reducción de personal por necesidades técnicas o económicas de la empresa. Este punto será resuelto por la Corte al tratar la presunta violación de los artículos 12 y 162 del Código de Procedimiento Civil.

Opina el Ministerio Público sobre el punto textualmente:

"...La Ley Contra Despidos Injustificados y su Reglamento trae dos disposiciones que se refieren a la *sentencia*; el artículo 6 y 29 respectivamente. No obstante "No se señala en la legislación especial los requisitos que debe contener la decisión de despido resolviendo el asunto de fondo controvertido; sin embargo, por la remisión general que hace el artículo 43 del Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados dicha decisión deberá cumplir con los requisitos previstos en los artículos 12 y 162 del Código de Procedimiento Civil" (HUNG VAILLANT, FRANCISCO en "Contribución al estudio de la Ley Contra Despidos Injustificados". Caracas 1979, p. 161).

Por tanto, a juicio del Ministerio Público al no indicar la Resolución impugnada con precisión el número de trabajadores que debían despedirse, no cumple con el requisito del artículo 162 del Código de Procedimiento Civil que exige que la decisión sea "expresa, positiva y precisa...". (Subrayado de la Corte).

La opinión del Ministerio Público está fundamentada en la opinión del Profesor Francisco Hung V. —en doctrina citada en la transcripción— pero es importante señalar que para el autor citado la actividad realizada por las Comisiones Tripartitas es *jurisdiccional* (Op. cit., pp. 114 y ss., y en especial pág. 125). Y justamente por considerar la Sala Político Administrativa de la Corte Suprema de Justicia, que las decisiones de las Comisiones Tripartitas son actos administrativos emanados de órganos administrativos; y no sentencias emanadas de tribunales; es que la jurisdicción contencioso-administrativa, y en concreto esta Corte Primera de lo Contencioso Administrativo conoce de tales actos (Vid. Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de fecha 10-1-80).

En efecto, lo que distingue y caracteriza la función judicial es la ejecución de la Ley en los casos de disputa, de controversia, en los otros supuestos, los encargados de la ejecución de la Ley son los restantes órganos del Estado. También es ejecutar la Ley su desarrollo reglamentario y dictar actos y ejecutarlos en ocasiones en que no existe conflicto o pugna formalizada de otro sujeto.

Es por ello que existe una *ejecución contenciosa* de las Leyes que se une, se identifica y se asigna al Poder Judicial; otra ejecución de las Leyes cuando no hay oposición, se la denomina *ejecución voluntaria*; y, además la *ejecución reglamentaria* de las Leyes. Las dos últimas formas de ejecución corresponden al llamado poder ejecutivo o a la Administración pública (Vid. PARADA VASQUEZ, José Ramón. Privilegio de decisión ejecutoria y proceso contencioso. RAP N^o 55).

Modernamente, conforme tanto a la doctrina y a las tendencias del Derecho positivo la única nota de distinción de la administración y la jurisdicción en su tarea común de ejecutar la Ley, está dada por la independencia del órgano jurisdiccional en relación con la Administración, cuestión además constitucionalmente garantizada. "...Con ello la jurisdicción se identifica con la justicia, es decir, con el orden judicial. El Juez está solamente sujeto a la Ley, para aplicarla e interpretarla, y en esto consiste su independencia, lo cual no puede lograrse si se encuentra formando parte o sometido de alguna manera al orden administrativo; continuamente, los órganos de la Administración activa, con su estructura jerárquica, dependen de las órdenes del superior y entre ellas el modo de interpretar la Ley..." (Vid. ANTONIO MOLES CAUBET. Irrecurribilidad en vía contencioso-administrativa

de las decisiones emitidas por la Ley contra Despidos Injustificados. R.D.P. Nº 2. pág. 186. Caracas).

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia, en Sala Político Administrativa, expresó en su sentencia de fecha 10-1-80 (Magistrado Ponente: Josefina Calcaño de Temeltas): "... tampoco en el aspecto formal los actos de las Comisiones Tripartitas revisten la apariencia de "autos" o "sentencias", ya que en estas decisiones "no se administra justicia" en los términos y condiciones exigidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial. Son "Resoluciones", sometidas a las formalidades de los actos administrativos, en buena parte regidos por la vigente Ley Orgánica de la Administración Central (v. gr.: expediente administrativo, autorización de copias por el *Ministro* de adscripción, etc.)...".

Empero, si alguna duda hubiere todavía en cuanto a la cualidad de acto administrativo que tienen las decisiones emanadas de las Comisiones Tripartitas, ¿de que otra forma distinguir el acto administrativo del acto jurisdiccional? Se hace preciso discriminarlos estableciendo las diferencias que los separen, acudiremos así a sus notas características.

Como notas del acto administrativo encontramos:

a. Procede de un *órgano administrativo*, es imputable a un órgano de la Administración que tenga legalmente encomendada la prosecución de un fin específicamente administrativo mediante la atribución de poderes funcionales.

b. *En aplicación de una norma administrativa*, de lo que se llama en propiedad principio de legalidad de la Administración: esta se encuentra sometida a la Ley, a cuya ejecución limita sus posibilidades de actuación.

c. *Son generalmente revocables*, y si bien gozan del principio de presunción de validez (*favor acti*), tal principio es *iuris tantum* y por lo tanto puede destruirse por las vías de recurso disponibles.

Como nota determinante y diferenciadora del acto jurisdiccional encontramos que: es susceptible de adquirir la fuerza de la cosa juzgada, en virtud de la cual se tiene como verdad legal y por tanto irrefutable (*res iudicata per veritate habetur*). La cosa juzgada hace al acto de una estabilidad absoluta, de lo que resulta como expresión de un acto definitivo en sus efectos en las relaciones y en el tiempo. Así el acto jurisdiccional obliga a todos: particulares, autoridad, y a otros órganos jurisdiccionales. Ningún otro órgano jurisdiccional podrá dictar un fallo contrario a una sentencia que tenga el carácter de cosa juzgada (*non bis in idem*). El acto jurisdiccional es así un acto que pone fin a todo conflicto.

No así las decisiones que toman las Comisiones Tripartitas. La confirmación de tal aserto es obvia: este Tribunal está conociendo y decidiendo en este fallo una de ellas.

Por lo expuesto, para la Corte es claro en primer lugar, que el artículo 43 del Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados no hace una remisión general al Código de Procedimiento Civil —tal como manifiestan tanto los recurrentes, como el Ministerio Público— que obligue al órgano administrativo a decidir conforme los requisitos previstos en los artículos 12 y 162 del Código de Procedimiento Civil. Ni tampoco el artículo 6 de la Ley contra despidos injustificados y el artículo 29 de su Reglamento (cree la Corte que esto sea, lo que expresa el Ministerio Público en su escrito, otra interpretación de lo afirmado "... La Ley Con-

tra Despidos Injustificados y su Reglamento trae dos disposiciones que se refieren a la sentencia; el artículo 6 y 29 respectivamente...”, sería absurdo e incoherente) expresamente contemplen tal circunstancia. Por el contrario, observa la Corte, por una parte, que el artículo 43 del Reglamento citado —única norma de los dos textos legales normativos del tema en cuestión que remite al Código de Procedimiento Civil— dispone que:

“En todo lo relacionado con el procedimiento establecido en la Ley contra Despidos Injustificados y en el presente Reglamento, *se aplicarán supletoriamente en su orden, en cuanto sean aplicables* las disposiciones de la Ley Orgánica de Tribunales y del Código Civil” (Subrayado de la Corte).

La referencia es al procedimiento y ello en cuanto los textos legales de referencia sean aplicables. Esto indudablemente para rodear al acto administrativo de las garantías necesarias para que pueda surtir sus efectos, y además permitir un mayor control en el llamado por la doctrina moderna “procedimiento de segundo grado”. (M. S. Giannini. Diritto Amministrativo. Giuffrè, 1970. T. II, págs. 1029 a 1040), que es el realizado, por las Comisiones Tripartitas de Segunda Instancia, para asegurar por los órganos de la propia Administración el cumplimiento del principio de la legalidad, protegiendo así, tanto los intereses públicos como los privados.

Por otra parte, observa la Corte, que confunde el Ministerio Público los dos procedimientos previstos en la Ley Contra Despidos Injustificados, correspondientes a dos actos administrativos también distintos, el supuesto del artículo 5 *ejusdem* (que podría denominarse de los despidos individuales) y el supuesto del artículo 7 *ejusdem*, la reducción o disminución de personal, por necesidades económicas o técnicas de la empresa. Ambos con sus respectivos y diferentes procedimientos.

La Corte observa:

La naturaleza jurídica de la reducción del personal por necesidades técnicas o económicas de la empresa fue calificado por esta Corte como un acto administrativo de autorización (Sentencia de fecha 17-4-80). Se trata una forma de intervención de la Administración sobre el ámbito jurídico de los administrados, y realiza tal intervención, al ser dotada por la Ley de potestades que le permiten producir efectos jurídicos en situaciones que afectan a otros individuos, en este caso por medio de actos administrativos concretos, habilitados por la norma.

Constantemente los actos administrativos hacen nacer a favor de los particulares a los cuales están dirigidos derechos, facultades y situaciones de poder, también pueden suprimir limitaciones que afectaban su extensión o a su desenvolvimiento. Como señala García de Enterría, existen los actos administrativos “favorables” o acrecentadores de la esfera jurídica de los destinatarios como categoría contrapuesta a la de los actos administrativos desfavorables o de gravamen.

Conviene destacar que dictado el acto administrativo, es él mismo el que juega como título del derecho que reconoce. Se hace autónomo de la base legal que permitió dictarlo, y sólo en caso de revisión por vía administrativa (en cuanto sea posible) o jurisdiccional es que la norma legal habilitante podría aparecer nuevamente para verificar la vigencia de ese título. Esta es una técnica del Derecho Administrativo. Ahora bien, en el acto administrativo que juega en esa forma como título legitimador autónomo de un derecho, puede ser no sólo un acto constitutivo, sino también un acto declarativo. El efecto de tal circunstancia que exime de acu-

dir a pruebas materiales de titularidad en cada ocasión del ejercicio de los derechos que del acto resultan, "se apoya en la técnica formal del acto administrativo como título ejecutorio, protegido tanto por la presunción de legalidad, que funciona mientras el acto no se elimine, como por el principio antirrevocatorio respecto del beneficiario, que supone para él un título sustantivo y autónomo que dispensa de consultar la base legal del mismo, aunque dicha base pueda ser materialmente cuestionable". (Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández. Curso de Derecho Administrativo. Madrid, 1977, pág. 96).

Así como los actos administrativos pueden ampliar la esfera jurídica de sus destinatarios, también pueden restringirla, afectar la misma carga en sentido negativo y producir sobre los particulares obligaciones, deberes, cargas, antes del acto inexistente, o bien restricciones, limitaciones o *extinciones de titularidades activas previas a ese acto*. Claro está que para activar esta técnica de actuación la Administración requiere de una base normativa precisa. Entre otras razones porque consiste en una restricción de derechos que se encuentran en otras normas (Ley del trabajo, en este caso), y la actuación administrativa supone una alteración de esas normas. Las características señaladas se corresponden con el acto administrativo de reducción de personal.

Para ello es necesario en primer lugar una norma previa que permita a la Administración actuar en tal sentido. Esa norma la encontramos en el artículo 7 de la Ley Contra Despidos Injustificados, que permite a la Comisión Tripartita autorizar la reducción de personal. Esta norma además establece la preexistencia en el sujeto autorizado (la empresa) de un indudable derecho propio de la empresa a reducir su personal, cuyo libre ejercicio se permite con la autorización, la cual elimina los obstáculos que se oponían a ese ejercicio. Y en todo caso es el acto contenido en el artículo 7 *ejusdem*, un acto de la Administración por el que esta permite a un particular el ejercicio de una actividad inicialmente prohibida (reducir el personal) constituyendo al propio tiempo la situación jurídica correspondiente (despido justificado). Así, a la calificación que hiciera de las decisiones de las Comisiones Tripartitas como actos administrativos en su oportunidad la Corte Suprema de Justicia en Sala Político Administrativa, añade esta Corte sus consideraciones sobre la cualidad de actos administrativos de autorización de las decisiones de los órganos administrativos mencionados, y así se declara.

Señalan los recurrentes en su solicitud que existen vicios del procedimiento en tanto que "... la Comisión Tripartita Segunda de Primera Instancia, en forma casi sumaria, sin oír a la parte afectada, sin notificarla de la pretensión o solicitud de la Empresa para reducir su personal, tramitó el procedimiento en cuestión como no contencioso... ", circunstancia, que a juicio de los recurrentes, vicia de nulidad la decisión del órgano administrativo mencionado.

La Corte observa:

La opinión del Ministerio Público, que reposa en el expediente contentivo del proceso que hoy se decide, es categórica al señalar que el procedimiento de reducción de personal no plantea contención "entre patrono y trabajador... ", ni de que en relación al procedimiento "... no se observa en las disposiciones que lo rigen que el trabajador deba ser notificado, pues no existen hechos que calificar, por parte del empleado u obrero. En este sentido tampoco puede decirse que la decisión que se impugna está viciada de nulidad... ".

En efecto, tal es la realidad. Lo que ocurre, como ya esta Corte lo advirtió, es que la Ley Contra Despidos Injustificados contempla dos supuestos distintos, con dos procedimientos también distintos. En la sentencia de la Corte Suprema de Justicia tantas veces citada de fecha 10-1-80, la Sala Político-Administrativa examinó exhaustivamente el procedimiento de calificación del despido, cuando el trabajador considera que lo ha sido injustificadamente. Es el supuesto contenido en el artículo 5º de la Ley, y en cuanto a su naturaleza jurídica que ya esta Corte acogió remite a la citada sentencia del Supremo Tribunal de fecha 10-1-80.

En relación al acto administrativo derivado de la solicitud de reducción de personal (el supuesto contenido en el artículo 7 de la Ley Contra Despidos Injustificados), luego de haber estudiado su naturaleza jurídica, pasa la Corte al análisis del procedimiento.

El procedimiento en este caso, está previsto en el Reglamento de la Ley Contra Despidos Injustificados, en los artículos 36, 37, 38 y 39, los cuales se transcriben a continuación en vías de lograr un mejor seguimiento del razonamiento del Tribunal. Antes se transcribirá el artículo 7 de la Ley Contra Despidos Injustificados.

“Artículo 7. Cuando por necesidades técnicas o económicas de la empresa cualquiera que sea el número de los trabajadores se haga necesaria la reducción del personal el patrono se dirigirá a la Comisión Tripartita exponiendo las razones que a su juicio justifican las medidas a objeto de que la Comisión dictamine sobre la procedencia de la solicitud en un lapso no mayor de treinta (30) días. La Comisión podrá designar expertos que la asesoren cuando lo considere necesario.

El patrono estará obligado a facilitar a la Comisión toda la información que esta requiera. Cuando la Comisión considere justificada la solicitud del patrono autorizará la reducción. Los alegatos de disminución del personal no procederán cuando tales solicitudes se hagan en el momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización y contratación colectiva”.

Artículos 36, 37, 38 y 39 del Reglamento:

“Artículo 36. Cuando por necesidades económicas o técnicas de la empresa el patrono considere necesaria una reducción o disminución de personal, dirigirá a la Comisión Tripartita de su jurisdicción, una solicitud por escrito, que deberá contener los siguientes datos:

- a) Nombre del patrono y la denominación comercial si se trata de una empresa, domicilio de la misma, su capital y actividad a que se dedica;
- b) Nombres de los trabajadores cuyo despido se solicita, cargos u oficios que desempeñan y salario que devengan;
- c) Departamento y actividad en los cuales se hace necesario la reducción;
- d) Número total de trabajadores que utiliza, así como el del departamento que resultare afectado;
- e) Naturaleza de los procesos industriales que no se cumplen y de los que se van a implantar en sustitución de los existentes, si fuere el caso;
- f) Incidencia que ejerzan los nuevos sistemas o instalaciones en la productividad de la empresa.

A dicho escrito se podrán acompañar todos los recaudos que considere necesarios. Asimismo, el patrono deberá suministrar las demás informaciones que solicite la Comisión.

Parágrafo Único: Para elaborar la nómina a que se refiere el literal b) de este artículo, el patrono, en cuanto sea posible, deberá tener como norma la de que conserven su trabajo aquellos que reúnan condiciones de mayor capacidad, nacionalidad venezolana, antigüedad en el servicio y mayores cargas de familia.

Artículo 37. La Comisión, tan pronto reciba la solicitud del patrono, procederá a hacer las averiguaciones e investigaciones conducentes pudiendo designar uno o tres expertos que la asesoren y acopiar todos los elementos probatorios que considere conveniente; y decidirá en un lapso no mayor de treinta días hábiles.

Artículo 38. Introducida la solicitud a que se refiere el artículo 36 no se podrá efectuar la reducción del personal hasta tanto no se produzca la decisión firme, de conformidad con el artículo 8º de la ley.

Artículo 39. La Comisión fijará el plazo para que los expertos rindan su informe, señalará los emolumentos que devengarán cuyo pago estará a cargo del patrono que haya presentado la solicitud y fijará la oportunidad para su consignación...'

El procedimiento es el siguiente:

a. Comienza por una solicitud, contentiva de determinados datos (artículo 36, literal a, b, c, d, e, f) que están relacionados con el tipo de necesidad que alegue la empresa para solicitar la reducción de personal. Razón por la cual, dependiendo de la necesidad alegada, no es posible, que todos los datos señalados en dicho artículo deban ser incluidos. En todo caso, los señalados en los literales e y f, no pueden ser incluidos en la solicitud sino cuando el supuesto de hecho al cual son aplicables es el que origina la solicitud.

A tal solicitud deben acompañarse determinados recaudos y elaborar la nómina de los trabajadores cuyo despido se solicita, "...en cuanto sea posible..." (artículo 36, parágrafo único) en forma tal que los de mayor capacidad, nacionalidad venezolana, antigüedad en el servicio y mayores cargas de familia conserven su trabajo. (Artículo 36 del Reglamento. No aparece como obligación *sine qua non*).

b. Recibida la solicitud del patrono la Comisión procederá a realizar las averiguaciones e investigaciones correspondientes. Puede designar asesores que presentarán informe en el plazo fijado por la Comisión, la cual señalará los emolumentos que devengarán a cargo del patrono. Puede acopiar elementos probatorios y debe decidir en un lapso no mayor de treinta días hábiles. (Artículo 37 del Reglamento).

Observa la Corte que en el procedimiento hay un caso típico de otorgamiento potestad discrecional al órgano administrativo decisor. Solo que esa remisión, como en todo caso de competencia discrecional, no es total sino parcial. Empero, la discrecionalidad es esencialmente una libertad de elección entre alternativas igualmente justas (de acuerdo a los textos legales que regulan la materia), o concretamente, elección entre indiferentes jurídicos, pues la decisión que tome la Comisión Tripartita necesariamente se fundamenta en criterios extrajurídicos (económicos o técnicos).

c. Se prevee igualmente el procedimiento administrativo de segundo grado ante la Comisión Tripartita de Segunda Instancia. (Artículo 38 del Reglamento).

Analizados los artículos del Reglamento de la Ley contra despidos injustificados contentivos del procedimiento en estudio, no se contempla procedimiento contencioso alguno, razón por la cual no procede la solicitud de nulidad por violación derivada de "...la naturaleza contenciosa del procedimiento de solicitud de autorización de despidos justificados contenido en el artículo 7 de la Ley Contra Despidos Injustificados..." (Demanda, folio 7 del expediente), y así se declara.

VI

Reclaman los recurrentes que la solicitud de reducción de personal es improcedente pues existía "...un pliego conflictivo para el momento en que la Empresa Telares de Palo Grande SAICA presentó su solicitud por ante la Comisión Tripartita Segunda de Primera Instancia en el Distrito Federal, Departamento Libertador. Quiere esto decir, que la resolución que emanó de dicha Comisión Tripartita, así como la confirmatoria de dicha Resolución dictada por la Comisión Tripartita Primera de Segunda Instancia, violó la disposición contenida en el Artículo 233 de la Ley del Trabajo, el cual consagra la inamovilidad de los trabajadores mientras dure el procedimiento administrativo correspondiente, y en consecuencia, prohíbe taxativamente, al patrono efectuar despido alguno durante el mismo..." (folio 6 vuelta).

En la misma forma en su escrito de promoción de pruebas el apoderado especial de los recurrentes (folio 12) promueve "... EL PLIEGO DE PETICIONES CON CARACTER CONFLICTIVO. Copia Certificada del Expediente contentivo de todas las actas, documentos comprobatorios, Poderes, Pliego de Peticiones y decisiones que conforman el procedimiento conflictivo iniciado el 12 de noviembre de 1979..." (folio 170).

Sin embargo, observa la Corte, que *del folio 135 al 138* corre copia certificada del Inspector del Trabajo en el Oeste del Area Metropolitana de Caracas, de la Resolución de la misma Inspectoría con fecha 13 de diciembre de 1979, por la cual se declara improcedente la admisión de los "...pedimentos en relación a supuestas violaciones a la Ley del Trabajo y al Contrato Colectivo de trabajo vigente..." —Resolución de 13-12-1979 de la Inspectoría del Trabajo— y en la citada Resolución se expresa "...Que no es procedente la admisión del Pliego de Peticiones con carácter conflictivo que ha originado este procedimiento y así se declara..."

Advierte la Corte a los recurrentes, que si bien el Juez Contencioso Administrativo tiene poderes inquisitorios, el proceso Contencioso-Administrativo responde en nuestro ordenamiento jurídico a caracteres dispositivos, y ante la certificación escrita que refleja el desarrollo de la actividad que dio lugar a la Resolución ya citada de la Inspectoría del Trabajo en el Oeste del Area Metropolitana de Caracas, era menester para los recurrentes probar la falsedad de dicho documento. Y en momento alguno se observa a lo largo de este proceso que la parte recurrente haya atacado dicho documento. Por ello es forzoso para la Corte Primera de lo Contencioso-Administrativo, declarar sin lugar este pedimento.

VII

Con base en las razones expuestas, esta Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara sin lugar el recurso de nulidad intentado por los ciudadanos arriba citados, contra la decisión de la Comisión Tripartita Primera de Segunda Instancia en el Distrito Federal y Estado Miranda, de fecha 10 de enero de 1979, por la cual se autorizó a la Empresa Telares de Palo Grande, S.A.I.C.A., para reducción del setenta por ciento (70%) de los doscientos setenta trabajadores solicitada por esa Empresa.

Publíquese, regístrese y comuníquese. Archívese el expediente.

Dada, firmada y sellada en la Sala de Audiencias de la Corte Primera de lo Contencioso-Administrativo, en Caracas, a los dieciséis días del mes de Diciembre de mil novecientos ochenta.

El Presidente Ponente,
Nelson Eduardo Rodríguez García

El Vicepresidente,
Antonio J. Angrisano N.
Magistrado

Luis Mauri C.
Magistrado

Gonzalo Salas D.
Magistrado

Vinicio Bracho Vera
Magistrado

Norka Moncada Redondo
La Secretaria,

El Magistrado ANTONIO J. ANGRISANO N., salva su voto del fallo que antecede, al disentir del mismo por cuanto considera que la Resolución impugnada no se ajustó a lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento de la Ley contra Despidos Injustificados el cual dispone que la Comisión Tripartita además de las causas que se aleguen, debe analizar necesariamente la capacidad de empleo de la empresa, la productividad dentro de la misma rama industrial, actividad o servicio y la carga de trabajo establecida; el efecto que la medida solicitada pueda causar en perjuicio de los trabajadores; si la modificación o cambio en instalaciones de la empresa o su sustitución por sistemas automatizados se justifican por el aumento de su productividad y compensan favorablemente la disminución del empleo; cuando se invoque disminución de produc-

ción, las razones que la acarrearán; y la influencia que la medida pueda tener dentro de los planes generales de empleo establecidos.

Por otra parte, como el artículo 43 del Reglamento de la Ley contra Despidos Injustificados preceptúa que las disposiciones del Código de Procedimiento Civil son aplicables supletoriamente en los procedimientos previstos en el Reglamento citado y la Ley que desarrolla, la Resolución impugnada ha debido citar de una manera expresa y precisa el número de trabajadores que resultaban afectados por la reducción de personal ordenada y al no hacerlo así violó directamente el artículo 162 del Código de Procedimiento Civil.

Tales razones que, por lo demás, son compartidas por el Fiscal General de la República en el dictamen que presentó como —opinión del Ministerio Público— llevan al Magistrado que emite el presente voto salvado, a considerar que la Resolución impugnada está viciada de ilegalidad y que, por tanto la mayoría sentenciadora de esta Corte Primera de lo Contencioso Administrativo ha debido declarar con lugar el recurso interpuesto y por consiguiente decretar la nulidad de dicha Resolución; razones que conducen a salvar el voto en los términos que han quedado expuestos y que no se argumentan de una manera más amplia y fundamentada para no hacer uso —en atención al principio fundamental de la celeridad procesal— del lapso (de 5 audiencias) y de sus dos prórrogas (10 audiencias más) que otorga el artículo 59 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia por cuanto ello atrasaría innecesariamente la oportunidad de la publicación de la sentencia de conformidad con lo dispuesto en el último aparte de la disposición citada. Caracas, fecha ut supra.

En la misma fecha, dieciseis (16) de diciembre de mil novecientos ochenta (1980), a las 12,25 p.m., se publicó y se registró la anterior sentencia con el voto salvado del Magistrado Dr. Antonio J. Angrisano N.