

Caracas, 20 SEPT 2007
197° y 148°

RESOLUCIÓN
I
DE LOS HECHOS

En fecha 17 de noviembre de 2005, comparecieron por ante la Inspectoría del Trabajo en los Municipios Autónomos Valencia, Naguanagua, San Diego, Los Guayos, Carlos Arvelo, Libertador, Bejuma, Miranda y Montalbán del Estado Carabobo, los ciudadanos **RAMÓN GUILLERMO BLANCO, DARWIN ELEAZAR DÍAZ, JOSÉ GREGORIO JIMÉNEZ, PEDRO FERRER, CARLOS OSTO, VIRGILIO SEIJAS, WILMER GARCÍA, RENE CALLES, AREBALO CASTILLO, JOSÉ CEDEÑO, JOSÉ GARCÍA, CARLOS RIVAS, GABRIEL MÉNDEZ, VITERVO TORREALBA, GREGORIO SUÁREZ y ÁNGEL DÍAZ**, titulares de las cédulas de identidad Nros. 3.518.022, 13.276.019, 12.963.047, 8.826.612, 8.589.398, 14.039.016, 14.191.711, 12.782.358, 14.677.952, 14.694.869, 14.436.530, 7.953.799, 5.223.911, 11.763.527, 8.826.612 y 11.713.808, respectivamente, a fin de denunciar que fueron despedidos por la empresa **SERENOS RESPONSABLES C.A. (SERECA)**, en fecha 16 del mismo mes y año, por lo que solicitaron la apertura del procedimiento de despido masivo, establecido en los artículos 34 de la Ley Orgánica del Trabajo y 63 de su Reglamento (hoy artículo 40) (folios 01 al 08, pieza 1 del expediente Nº 069-2005-01-5312).

En fecha 21 de noviembre de 2005, la Inspectoría del mérito admitió la solicitud de apertura del procedimiento de despido masivo antes mencionadas (folio 02, pieza 1 del expediente Nº 069-2005-01-5312).

En esa misma fecha, la empresa denunciada fue notificada de la oportunidad en que se efectuaría el acto de contestación (folios 03 y 04, pieza 1 del expediente Nº 069-2005-01-5312).

En fecha 21 de noviembre de 2005, los ciudadanos **ROGER ALEJANDRO NAVEA, ORLANDO RAMÓN FLORES** y **HERNÁN ANTONIO ARGUELLO LINARES**, titulares de las cédulas de identidad Nros. 14.797.278, 4.555.915 y 9.008.519, denunciaron que en fecha 16 de noviembre de 2005, fueron despedidos injustificadamente por la empresa antes mencionada y por encontrarse amparados por la Inamovilidad Laboral Especial prevista en el Decreto Presidencial Nº 3.957, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.280, de fecha 26-09-2005, por lo que solicitaron el reenganche a sus sitios habituales de labores con el correspondiente pago de salarios caídos (folios 15 al 20 pieza 1 del expediente Nº 069-2005-01-5312)

En fecha 06 de diciembre de 2005, tuvo lugar el acto de contestación en el procedimiento cursante en el expediente Nº 069-2005-01-5312, compareciendo los trabajadores denunciadores del despido masivo, por una parte, asistidos por la Abogada Griselda Román de Reyes, antes identificada y, por la otra, el Abogado Jhony A. Morao, inscrito en el INPREABOGADO bajo el Nº 74.148, en su carácter de representante de la empresa accionada. Seguidamente, el funcionario del trabajo pasó a interrogar a la representación patronal sobre los particulares contenidos en el artículo 40 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Al primer particular, relativo al número de trabajadores que habían integrado la nómina de la empresa en los últimos seis (6) meses, contestó:

“...Sin que mi presencia convalide errores, hechos u omisiones en el presente procedimiento, ya que de conformidad con el artículo (sic) 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, en un supuesto negado de que mi representada haya despedido a los solicitantes, el negado despido se considera masivo cuando afecte a un numero (sic) igual o mayor al 10% de los trabajadores de una empresa, que tenga mas (sic) de cien trabajadores y a todo evento paso a responder la pregunta Nro. 1: La nómina de trabajadores que integra mi representada es de 188 trabajadores, tal y como lo demostrare en la oportunidad procesal...”

Al segundo particular, referente al número de despidos que hubiere realizado la empresa en el mismo período, contestó:

“...En ningún momento mi representada despidió a trabajador alguno y mucho menos a los solicitantes, al (sic) relación laboral que unía a los solicitantes con mi representada terminó por causas ajenas a la voluntad de las partes, específicamente por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, en virtud de que la empresa PEPS- COLA VENEZUELA, C.A. (sic), planta Villa de Cura y planta tocorón, rescindió del contrato de servicio que tenía con mi representada unilateralmente, sitio donde prestaban servicio los solicitantes...”

A continuación, los denunciantes manifestaron lo siguiente:

“...Insisto en el despido de los trabajadores sin previa calificación por parte de la empresa, dado que ellos eran empleados fijos en la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A., y fueron despedidos de manera irrita e ilegal, no estando incurso en ninguno de los literales del artículo (sic) 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, violándoles sus derechos constitucionales del derecho al trabajo y encontrándose amparados por la inamovilidad decretada por el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela...”

En este mismo acto, la Inspectoría de la causa acordó la apertura de la articulación probatoria (folios 05 al 08, pieza 1 del expediente N° 069-2005-01-5312)

En fecha 06 de diciembre de 2005, comparecieron los ciudadanos **MOISÉS NOEL TOVAR SILVA, TITO GUILLERMO RAMOS HURTADO y COESINO ESQUEDA IZQUIEL**, titulares de las cédulas de identidad Nros. 7.212.801, 3.588.854 y 7.200.488, respectivamente, asistidos por la abogada Griselda Román de Reyes, inscrita en el INPREABOGADO bajo el N° 101.486, a objeto de denunciar que fueron despedidos por la empresa antes mencionada, en la fecha preindicada *ut supra*, por lo que solicitaron sus reenganches y pagos de salarios caídos, debido a que -según sus dichos- se encuentra prohibido el despido masivo sin procedimiento previo, de conformidad con lo establecido en los artículos 63 y 67 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Asimismo, solicitaron la acumulación de los expedientes contentivos de los procedimientos de reenganche y pago de salarios caídos incoados por los ciudadanos **ROGER ALEJANDRO NAVEA, ORLANDO RAMÓN FLORES y HERNÁN ANTONIO ARGUELLO LINARES**, antes identificados, (folio 14 y su vto. Pieza 1 del expediente Nº 069-2005-01-05312).

En fecha 08 de diciembre de 2005, la Abogada mencionada *ut supra*, en su condición de mandataria de los ciudadanos Ramón Guillermo Blanco, Darwin Eleazar Díaz, José Gregorio Jiménez, Pedro Ferrer, Carlos Osto, Virgilio Seijas, Wilmer García, Rene Calles, Arebalo Castillo, José Cedeño, José García, Carlos Rivas, Gabriel Méndez, Vitervo Torrealba, Gregorio Suárez y Ángel Díaz, antes identificados, consignó escrito de promoción de pruebas, en el cual invocó el mérito favorable de los autos, en especial, “...*la manifestación que el número de los trabajadores de la empresa son 188 y que ellos prestaban servicios dado que manifestó que la relación con los reclamantes termino (sic) porque PEPS-COLA VENEZUELA C.A. (sic) rescindió el contrato de servicios de la planta Villa de Cura y planta de Tocaron (sic)...*”. Asimismo, promovió los siguientes documentos:

1. Original del escrito de fecha 06 de diciembre de 2005, consignado por ante la Inspectoría del mérito, donde -según la representante- se advierte que los ciudadanos Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramón Hurtado y Coesino Esqueda Izquier, antes identificados, fueron despedidos en fecha 16 de noviembre del mismo año y que solicitaron la acumulación de los expedientes Nros. 069-05-01-05371, 069-05-01-05334 y 069-05-01-05334, correspondientes a los ciudadanos Roger Alejandro Navea, Orlando Ramón Flores y Hernán Antonio Arguello, ello a fin de evidenciar que la empresa despidió a más de veintiún (21) trabajadores en la señalada fecha, 16 de noviembre de 2005.

Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5467

2. Recibos de pago de salario de los ciudadanos: Ramón Guillermo Blanco, Darwin Eleazar Díaz, José Gregorio Jiménez, Pedro Ferrer, Carlos Osto, Virgilio Seijas, Rafael Calles, Arebalo Castillo, Carlos Rivas, Ángel Díaz, José Cedeño y Gregorio Suarez.
3. Carnet otorgado por la empresa accionada a los trabajadores Gregorio Suarez, Virgilio Seijas y Gabriel Méndez.
4. Constancia de trabajo de los ciudadanos Virgilio Seijas y Gregorio Suárez (folios 9 al 349, pieza 1 y 2 del expediente N° 069-2005-01-5312).

En fecha 09 de diciembre de 2005, el Abogado Marco Román Amoretti, inscrito en el INPREABOGADO bajo el N° 101.486, en su carácter de mandatario de los ciudadanos Ramón Guillermo Blanco, Virgilio Seijas, Pedro Ferrer, José Gregorio Jiménez, Vitervo Torrealba, Rene Calles, Carlos Rivas, Gregorio Suárez, Arebalo Castillo, Gabriel Méndez, Darwin Eleazar Díaz, Carlos Osto, Wilmer García, José Cedeño, José García y Ángel Díaz, antes identificados, consignó escrito de promoción de pruebas, en el cual invocó el mérito favorable de las actas procesales, y promovió los recibos de pago otorgados por la empresa denunciada al ciudadano Gabriel Antonio Méndez.

Asimismo, solicitó la exhibición del libro de nómina de la empresa accionada y el reporte efectuado a este Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, de los trabajadores que tenía contratados la empresa objeto del procedimiento incoado (folios 350 al 369, pieza 2 del expediente N° 069-2005-01-5312).

En esa misma fecha, el Abogado Jhony Alfredo Morao Rivero, inscrito en el INPREABOGADO bajo el N° 74.148, en su carácter de apoderado de la empresa denunciada, consignó escrito de promoción de pruebas, en el cual promovió las siguientes pruebas:

Nº 5467

1. Nómina de la empresa correspondiente al período de 1º al 15 de noviembre de 2005, a fin de demostrar el número de trabajadores que tenía la empresa a la fecha en que terminó la relación laboral con los denunciantes.
2. Informe elaborado por la empresa Pepsi-Cola Venezuela C.A., donde participó a la empresa accionada la rescisión del contrato de servicio de vigilancia privada suscrito por éstas, con la finalidad de demostrar que dicha relación laboral finalizó por causas ajenas a la voluntad de ambas partes, específicamente caso fortuito o fuerza mayor.
3. Prueba testimonial de la Licenciada Jenny E. Hernández, titular de la cédula de identidad Nº 7.083.642, a objeto de ratificar el contenido y firma de la nómina consignada.
4. Prueba testimonial de la ciudadana Luz Stella Carvajal, en su condición de Gerente de Operaciones de Planta de la empresa Pepsi-Cola Venezuela C.A, a fin de ratificar el contenido y firma del referido informe (folios 370 al 398, pieza 2 del expediente Nº 069-2005-01-5312).

En fecha 13 de diciembre de 2005, la Inspectoría del mérito dictó Auto, mediante el cual se abstuvo de admitir el escrito de pruebas presentado por el Abogado Marco Ramón Amoretti, por considerar que había incongruencia en la identificación, específicamente los números de cédula e INPREABOGADO, suministrados en dicho escrito y en el poder que cursa al folio once (11) del expediente Nº 069-2005-01-5312 (folio 402, pieza 3 del expediente Nº 069-2005-01-5312).

En fecha 20 de diciembre de 2005, oportunidad para que tuviera lugar el acto de evacuación de testigos, se dejó constancia de la no comparecencia de las ciudadanas

Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5467

Jenny E. Hernández y Luz Stella Carvajal, antes identificadas (folios 404 y 405, pieza 3 del expediente Nº 069-2005-01-5312).

En fecha 27 de diciembre de 2005, la abogada Griselda Román de Reyes, antes identificada, consignó escrito, en el cual ratificó la solicitud de acumulación de los expedientes signados con los Nros. 069-05-01-005371, 069-05-01-005372, 069-05-01-5592 y 069-05-01-5732, referidos a los procedimientos de reenganche y pago de salarios caídos incoados por los ciudadanos Roger Alejandro Navea y Hernán Antonio Arguello Linares y **EMIL ANTONIO ROMERO SUÁREZ**, titular de la cédula de identidad Nº 7.200.488; así como el de suspensión de despido masivo iniciado por los ciudadanos Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramos Hurtado y Coesino Esqueda Izquier; asimismo, (folio 10, del expediente Nº 069-2005-01-05592)

En fecha 03 de enero de 2006, la Inspectoría de la causa dictó Auto mediante el cual acordó la acumulación solicitada, en virtud de lo establecido en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (folios 11 al 24, expediente Nº 069-2005-01-05592).

En fecha 20 de enero de 2006, la empresa denunciada fue notificada de la oportunidad en que se efectuaría el acto de contestación (folios 25 y 26, expediente Nº 069-2005-01-05592).

En fecha 24 de enero de 2006, tuvo lugar el acto de contestación en el procedimiento cursante en el expediente Nº 069-2005-01-05592, compareciendo solamente los trabajadores denunciados, representados por la Abogada Griselda Román de Reyes, antes identificada. En esta oportunidad, la representante de los denunciados adujo:

“...Insito en la solicitud de este Despido Masivo, en virtud de que el expediente 5312-05, el representante de la empresa declara que tiene

180 trabajadores y en ese expediente hay amparados 15 trabajadores y en el expediente 5732-05 (reenganche y pago de salarios caídos incoado por el ciudadano Emil Antonio Romero Suárez, antes identificado), hay amparado un trabajador y los que están amparados en este expediente hay un total de 21 trabajador (sic) superando un 10% que establece la Ley Orgánica del Trabajo...” (folios 27 al 33, expediente N° 069-2005-01-05592).

En fecha 25 de enero de 2006, la abogada Griselda Román Reyes, antes identificada, consignó escrito de promoción de pruebas, en el cual promovió las siguientes pruebas:

1. Recibos de pagos de salario de los ciudadanos: Roger Alejandro Navea, Hernán Antonio Arguello Linares, Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramos Hurtado y Coesino Esqueda Izquier, según lo previsto en el artículo 77 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a objeto de demostrar la relación de trabajo existente.
2. Carnet otorgado por la empresa accionada a los trabajadores Roger Alejandro Navea, Noel Tovar Silva, Coesino Esqueda Izquier y Orlando Ramón Flores, de conformidad con lo estatuido en el Artículo 77 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a fin de constatar la relación de trabajo existente.
3. Solicitud de prueba de informe del acta levantada por el funcionario Jefe de la Sala Laboral, de fecha 06 de diciembre de 2005, en el expediente de solicitud de despido masivo, según lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del trabajo, a fin de demostrar la existencia del despido masivo denunciado.
4. Solicitud de exhibición de la nómina de pago con sus soportes, correspondientes al lapso del 16 de abril de 2004 al 16 de noviembre de

Nº 5467

2005, según el artículo 82 de la Ley Orgánica Procesal el Trabajo, concatenado con el artículo 436 del Código de Procedimiento Civil, a través de la cual tiene por finalidad evidenciar que la relación laboral se mantuvo durante ese período (folios 34 al 119, expediente N° 069-2005-01-05592).

En fecha 07 de febrero de 2006, oportunidad fijada para que tuviera lugar el acto de exhibición, se dejó constancia de la incomparecencia de las partes (folio 120 al 122, expediente N° 069-2005-01-05592).

En fecha 1° de marzo de 2006, fue elaborado por el Inspector del mérito el Informe de que trata el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo -hoy artículo 42- (folios 407 al 409, pieza 2 del expediente N° 069-2005-01-5312 y 123 y 124, expediente N° 069-2005-01-05592).

II

MOTIVACIÓN

PUNTO PREVIO

Previo a decidir sobre la solicitud de despido masivo objeto de análisis, esta Superior Instancia Administrativa estima procedente establecer por vía de punto previo lo siguiente:

SOBRE LA ACUMULACIÓN DE EXPEDIENTES DE DESPIDO MASIVO

Constata esta Superior Instancia Administrativa, la existencia de dos (02) solicitudes de suspensión de despido masivo, las cuales recaen sobre los mismos hechos, es decir, sobre el supuesto despido del cual fueron objeto un grupo de trabajadores de la empresa Serenos Responsables (SERECA), en fecha 16 de

noviembre de 2005, las cuales fueron realizadas en oportunidades diferentes y sustanciadas en procedimientos separados.

En efecto, se evidencia al folio 1 de la pieza Nº 1 del expediente Nº 069-2005-01-5312, la denuncia de la ocurrencia el presunto despido masivo, la cual fue realizada por dieciséis (16) trabajadores (Ramón Guillermo Blanco, Darwin Eleazar Díaz, José Gregorio Jiménez, Pedro Ferrer, Carlos Osto, Virgilio Seijas, Wilmer García, Rene Calles, Arebalo Castillo, José Cedeño, José García, Carlos Rivas, Gabriel Méndez, Vitervo Torrealba, Gregorio Suárez y Ángel Díaz); por su parte, en el segundo escrito, cursante a los folios 01 al 08, del expediente Nº 069-2005-01-05592, fue efectuada por tres (03) laborantes (Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramos Hurtado y Coesino Esqueda Izquierdo), por lo que se considera de suma importancia establecer previamente, para unificar el número de trabajadores que se encuentran cesantes, y así partiendo de la realidad de los hechos ocurridos realizar el cómputo del porcentaje, que permite determinar si tales hechos pueden ser o no considerados como despido masivo, según lo previsto en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En tal sentido, la legislación administrativa dispone que la Administración está facultada de oficio o a solicitud de parte para acumular en un mismo expediente causas en las que exista una conexión, accesoriedad o continencia entre ellas, es decir, guarden una relación íntima, ello a tenor de lo preceptuado en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, el cual establece al *pede literi* lo siguiente:

“Artículo 52. Cuando el asunto sometido a la consideración de una oficina administrativa tenga relación íntima o conexión con cualquier otro asunto que se trámite en dicha oficina, podrá el jefe de la dependencia, de oficio o a solicitud de parte, ordenar la acumulación de ambos expedientes, a fin de evitar decisiones contradictorias.”

Sobre este particular, la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia ha sostenido sobre la materia, lo siguiente:

“...De la norma citada se infiere claramente que pueden acumularse varios expedientes administrativos siempre que exista similitud entre los asuntos en ellos contenidos, sin importar el momento en que se adopte dicha medida, siempre que se realice antes de ser dictadas las decisiones correspondientes, pues la finalidad de aquélla es, precisamente, la de evitar soluciones contradictorias...”¹

Como se desprende de la Jurisprudencia transcrita, la finalidad primordial de la unificación de causas es el prevenir pronunciamientos contradictorios de un mismo asunto, aunado a que se garantiza el cumplimiento de los principios constitucionales de celeridad y economía procesal; permitiendo la unión de los expedientes en cualquier estado, siempre y cuando no se haya dictado decisión en los mismos, diferenciándose así de la acumulación en los procedimientos civiles, debido a que en éstos sólo es posible mientras no se haya vencido el lapso probatorio, ya que en caso contrario se habla de inepta acumulación de autos o procesos.

En el caso *sub examine*, existe una íntima relación en los hechos denunciados, ya que en ambos expedientes se encuentran involucrado un grupo de trabajadores en contra de la empresa Serenos Responsables (SERECA), que supuestamente fueron despedidos por ésta, en la misma fecha -16 de noviembre de 2005-, y sustanciados igualmente a través del procedimiento despido masivo, por lo que este Despacho considera que está plenamente demostrado que existe una conexión sustancial entre ambos expedientes, por lo que el universo de trabajadores denunciados en ambos procedimientos, pueden con base en la ley, ser tenidos como uno sólo, y así se establece; y por otra parte, las solicitudes de suspensión de despido masivo antes mencionadas se sustanciaron hasta el acto del informe del Inspector del Trabajo, a que se contrae el artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (hoy artículo 42) tal y como se desprende de las actuaciones de fecha 1º de marzo de 2006, cursantes a los folios 407 al 409 de la pieza 3 del expediente Nº 069-2005-01-5312 y

¹ Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Nº 01844 de fecha 10 de agosto de 2000. Exp. Nº 14-950. Magistrado Ponente: Levis Ignacio Zerpa.

Nº 5467

folios 123 al 124 del expediente Nº 069-2005-01-05592, o sea, antes de la decisión en relación con el *thema decidendi* por parte del Ministro del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, en consecuencia, existiendo una relación íntima entre ambos procesos y no habiendo decisión en ninguno de ellos, a los fines de la presente resolución, este Despacho acuerda la acumulación, prevista de conformidad con el citado artículo 52 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, de los expedientes Nros. Nº 069-2005-01-5312 y 069-2005-01-05592, y así se decide.

SOBRE LA ACUMULACIÓN DE EXPEDIENTES DE DESPIDO MASIVO Y REENGANCHE Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS.

Se desprende igualmente de la actuaciones anteriormente mencionadas, que la Inspectoría de la causa acordó mediante Auto, la acumulación del expediente de despido masivo denunciado por los trabajadores Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramos Hurtado y Coesino Esqueda Izquier, y los relativos a reenganches y pagos de salarios caídos incoados por los de los ciudadanos Roger Alejandro Navea, Orlando Ramón Flores, Hernán Antonio Arguello Linares y Emil Antonio Romero Suárez, ello con fundamento en el artículo 52 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Ahora bien, es lo cierto que los procedimientos de suspensión de despido masivo y reenganche y pago de salarios caídos, persiguen la reincorporación de trabajadores a sus puestos de trabajo, y que además, luego de la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se unificaron los efectos patrimoniales de ambos, al establecer en el despido masivo de igual manera la cancelación de los salarios caídos y demás beneficios que correspondan, sin embargo, no es menos los procedimientos de despido masivo y reenganche y pago de salarios caídos, tutelan intereses jurídicos diferentes, -por un lado, fuero sindical o análogo, y por el otro, el interés social-.

Aunado a ello, la autoridad administrativa competente para decidir en ambos procedimientos es distinta, pues el despido masivo, es decidido por el Ministro del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el literal “e” del artículo 33 de la Ley Orgánica del Trabajo, en tanto que el reenganche y pago de salarios caídos por el Inspector del Trabajo.

En tal sentido, no es posible hablar de la unificación de tales procesos, ya que como se expresó *ut supra*, para que sea posible la acumulación de causas es indispensable que las mismas tengan una relación íntima que permita su conexión, lo cual no ocurre entre los procedimientos antes comentados, al no tutelar los mismos intereses y menos aún cuando el Ministro no es competente para conocer los procedimientos de reenganches y pago de salarios caídos.

Aparte de todo lo expuesto, es menester acotar que en ningún momento los ciudadanos Roger Alejandro Navea, Orlando Ramón Flores, Hernán Antonio Arguello Linares y Emil Antonio Romero Suárez, manifestaron su voluntad de acumular dichos expedientes, sino que dicho requerimiento fue realizado por los ciudadanos Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramos Hurtado y Coesino Esqueda Izquier, en su escrito de solicitud de suspensión de despido masivo y por la Abogada Griselda Román de Reyes, por consiguiente, la Inspectoría de la causa cambió de manera arbitraria la voluntad expresa de dichos trabajadores de tramitar el supuesto despido del cual fueron objeto, a través del procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos por el de despido masivo, violando así el derecho a la defensa y al debido proceso consagrados en consagrados en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuyo tenor es el siguiente:

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

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley. (...)"

Estos derechos han sido definidos por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de la manera siguiente:

"...es menester indicar que el derecho a la defensa y al debido proceso constituyen garantías inherentes a la persona humana y en consecuencia, aplicables a cualquier clase de procedimientos. El derecho al debido proceso ha sido entendido como el trámite que permite oír a las partes, de la manera prevista en la Ley, y que ajustado a derecho otorga a las partes el tiempo y los medios adecuados para imponer sus defensas.

En cuanto al derecho a la defensa, la Jurisprudencia ha establecido que el mismo debe entenderse como la oportunidad para el encausado o presunto agraviado de que se oigan y analicen oportunamente sus alegatos y pruebas. En consecuencia, existe violación del derecho a la defensa cuando el interesado no conoce el procedimiento que pueda afectarlo, se le impide su participación o el ejercicio de sus derechos, o se le prohíbe realizar actividades probatorias.²

De las citas que anteceden, se desprende que las Autoridades Administrativas, como directoras del proceso, deben garantizar a las partes el cumplimiento de los derechos comentados, tramitando sus solicitudes a través del procedimiento pautado en la ley, proporcionando así certeza jurídica.

En consecuencia, el auto de fecha 03 de enero de 2006, dictado por la Inspectoría del Trabajo en los Municipios Autónomos Valencia, Naguanagua, San

² Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Nº 05 de fecha 24 de enero de 2001. Expediente Nº 00-1323. Ponencia del Magistrado Iván Rincón Urdaneta.

Nº 5467

Diego, Los Guayos, Carlos Arvelo, Libertador, Bejuma, Miranda y Montalbán del Estado Carabobo, es nulo de conformidad con lo previsto en el artículo 25 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con el ordinal 1º del artículo 19 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y por ende se deja sin efecto la inepta acumulación de expedientes, y así se decide.

Ahora bien, todo lo antes expuesto no obsta para que los ciudadanos involucrados en los procedimientos administrativos de reenganche y pago de salarios caídos sean adheridos al presente procedimiento de suspensión de despido masivo, ya que se desprende de las actas de inicio de dichos procesos que los mismos manifestaron haber sido supuestamente despedidos por la empresa Serenos Responsables (SERECA), en fecha 16 de noviembre de 2005, es decir, puede encontrarse cercenado su derecho al trabajo, y con ello, hallarse en detrimento la calidad de vida de los mismos y de sus familias, lo cual como hecho de interés social debe ser protegido por este Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, aunado a que es obligación de la Administración el esclarecimiento de la verdad, lo que comporta la determinación del número efectivo de trabajadores afectados por el despido masivo, en consecuencia, se acuerda su incorporación al caso bajo análisis, y así se decide.

Resuelto el punto previo, este Despacho pasa a decidir con base a las consideraciones siguientes:

PRIMERA

La Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 34 regula la institución del despido masivo, en los siguientes términos:

“El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa

que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aun mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico...”

De acuerdo con lo establecido en esta norma, resulta indispensable la comprobación de la ocurrencia de los despidos, en número suficiente y dentro de los plazos establecidos para poder considerarlo “masivo”, lo que impone a este Despacho verificar, en primer lugar, la existencia o no de tales despidos.

En tal sentido, se observa que la representante patronal en el acto de contestación negó la realización de los despidos denunciados, alegando, como se expuso *ut supra*, lo siguiente:

“...En ningún momento mi representada despidió a trabajador alguno y mucho menos a los solicitantes, al (sic) relación laboral que unía a los solicitantes con mi representada terminó por causas ajenas a la voluntad de las partes, específicamente por motivo de caso fortuito o fuerza mayor, en virtud de que la empresa PEPS- COLA VENEZUELA, C.A. (sic), planta Villa de Cura y planta Tocorón, rescindió del contrato de servicio que tenía con mi representada unilateralmente, sitio donde prestaban servicio los solicitantes...”

De lo anterior se observa, que el patrono adujo que las relaciones laborales no culminaron por despido, entendiéndolo por éste, según lo preceptuado en el artículo 99 de la Ley Orgánica del Trabajo “...la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o más trabajadores...”, sino por causas ajenas a la voluntad de las partes, es decir, tal y como lo señala el accionado “por motivo de caso fortuita o fuerza mayor”.

Al respecto, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 42 (hoy artículo 35) establece las causas de extinción de la relación de trabajo, en el tenor siguiente:

“Artículo 42. La relación de trabajo se extinguirá por:

- a) Despido o voluntad unilateral del empleador;*
- b) Retiro o voluntad unilateral del trabajador;*
- c) Mutuo disenso o voluntad común de las partes; o*
- d) Causa ajena a la voluntad de las partes.” (Subrayado de este Despacho).*

Como se aprecia, el literal d) de dicho artículo 42 *ejusdem*, dispone como una de las circunstancias para la extinción de la relación laboral, la causa ajena a la voluntad de las partes, previendo igualmente el referido Reglamento, en el artículo 46, actualmente artículo 39, una enumeración meramente enunciativa de dichas causas, el mismo dispone:

Artículo 46: Causas Ajenas a la Voluntad. Constituyen, entre otras, causas de extinción de la relación de trabajo ajena a la voluntad de las partes:

- a) La muerte del trabajador;*
- b) La incapacidad o inhabilitación permanente del trabajador para la ejecución de sus funciones;*
- c) La quiebra inculpable del empleador;*
- d) La muerte del empleador, si la relación laboral revistiere para el trabajador carácter estrictamente personal;*
- e) Los actos de poder público; y*
- f) La fuerza mayor.” (Subrayado de este Despacho).*

De las normas que anteceden, se colige que efectivamente la fuerza mayor es una de las causas de extinción de la relación laboral, distinta a la figura jurídica del despido, por lo que su comprobación en el presente caso, conllevaría a que los despidos denunciados sean desvirtuados, por lo que este Despacho considera oportuno

el análisis de esta figura jurídica a los fines de determinar su ocurrencia en el caso *sub examine*.

En tal sentido, el eximio autor Guillermo Cabanellas, en su “Diccionario de Derecho Usual” realiza las siguientes consideraciones en relación al caso fortuito:

“CASO FORTUITO: *El suceso inopinado que no se puede prever ni resistir.*

1. *Caracterización. Su deslinde de la fuerza mayor (v.) resulta tal difícil o sutil, que la generalidad de los códigos y buena parte de la doctrina no ahonda en ello y establece iguales consecuencias para uno y otra. Los que se apoyan en la causa, estiman caso fortuito el proveniente de la naturaleza (la inundación que corta las comunicaciones); y fuerza mayor, la procedente de una persona (el robo que priva del dinero con el cual se iba a pagar).*

...(omissis)...

3. *Requisitos. Para admitir el caso fortuito como excusa se necesitan las siguientes circunstancias: a) Que sea independiente de la voluntad humana el hecho que haya dado lugar al acontecimiento inesperado o imprevisto; b) Que fuere imposible de prever el suceso que motive el caso fortuito; y que, en el caso de poderse prever, no haya habido medio de evitarlo;*

c) que a consecuencia del mismo, el deudor se encuentre en la imposibilidad de satisfacer sus obligaciones; d) no tener participación, en los hechos, ni en la agravación del daño o perjuicio que haya resultado para el acreedor.”³ (Subrayado nuestro).

En relación a la fuerza mayor, la Consultoría Jurídica de este Ministerio, a los fines de indicar un concepto de la misma, en el Dictamen Nº 1 de fecha 20 de enero de 2003, citó lo siguiente:

³ CABANELLAS, Guillermo. “Diccionario de Derecho Usual”. Tomo II. Página 98. Editorial Heliasta S.R.L. 28ª Edición. Año: 2003 Buenos Aires.

*“...En lo que respecta al concepto de fuerza mayor en el contrato de trabajo, el autor español Isidoro Álvarez Sacristán, en su Diccionario Jurídico Laboral (1.992), señala lo siguiente ‘Se entiende por fuerza mayor que imposibilite el trabajo por una de las causas siguientes: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumultos o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever, o que previstos no se hayan podido evitar...’”
(Subrayado de esta Instancia Administrativa).*

En razón de lo expuesto, ya sea que se invoque el caso fortuito o la fuerza mayor para eludir el cumplimiento de una obligación (debido a que en el derecho venezolano no existe una distinción precisa entre las consecuencias de ambas figuras, y en muchos casos son tratados de manera indistinta), debe comportar un hecho independiente de la voluntad humana, imprevisible, inevitable, en el cual no haya tenido ninguna participación el obligado y que imposibilite el cumplimiento de la obligación por parte de éste.

En el caso bajo estudio, la representación de la empresa denunciada, a los fines de probar la ocurrencia del caso fortuito o fuerza mayor, promovió el informe elaborado por la empresa Pepsi-Cola Venezuela C.A., de fecha 14 de noviembre de 2005, cursante en el folio 345 del presente expediente, donde ésta participó a la empresa accionada de la rescisión del contrato de servicio de vigilancia privada suscrito por éstas, indicándose como fecha efectiva de culminación y entrega de servicio de vigilancia privada en las Plantas de Villa de Cura y Tocarón, el día 16 del mismo mes y año, la cual al no haber sido impugnada tiene pleno valor probatorio.

Ahora bien, al subsumir el acontecimiento de la rescisión del contrato por parte de la empresa Pepsi-Cola Venezuela C.A. en la figura del caso fortuito es lo cierto que no era previsible para la empresa accionada que se rescindiría el contrato de servicio, al igual que era inevitable su consumación, debido a que fue una decisión unilateral por parte de la empresa Pepsi-Cola Venezuela C.A., empero, a juicio de este Despacho, el

Nº 5467

mencionado informe, por si sólo, no logra demostrar que la empresa denunciada quedaba imposibilitada de cumplir con sus obligaciones laborales para con los trabajadores, ya que la rescisión del contrato estuvo dirigida a extinguir el vínculo mercantil existente entre ambas, mas no así, las relaciones laborales con los trabajadores encargados de la ejecución del mismo.

Asimismo, se evidencia de la nómina consignada por la empresa, cursante a los folios 372 al 344, que al no haber sido impugnada tiene pleno valor probatorio, que la empresa no sólo prestaba servicio de vigilancia a la empresa Pepsi-Cola Venezuela C.A., sino también a otras sociedades mercantiles, como son: Bayer de Venezuela S.A., Shell Venezuela Productos C.A., Rhodia de Venezuela C.A., Hidrocentro, por lo que al tener conocimiento de la rescisión, ha debido -en lugar de prescindir de los servicios de los trabajadores afectados- reubicarlos en otra empresa, y de existir limitaciones económicas o financieras, ha debido solicitar por ante la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción, la apertura del procediendo de reducción de personal, tal como lo prevé el artículo 34 *ejusdem*, el cual a su vez le imponía seguir lo dispuesto en el Capítulo III del Título VII de dicha Ley, tal y como lo contemplan los artículos 69 y 70 de su Reglamento, actualmente artículos 46 y 47.

Por todo lo antes expuesto, se concluye que en el presente caso no se configura la circunstancia de fuerza mayor invocada por la reclamada, capaz de extinguir por causas ajenas a la voluntad de las partes la relación de trabajo existente entre ésta y los reclamantes, pues se constata que la verdadera causa de la terminación de la relación laboral, fue justamente el acto de despido por parte del patrono, alegando como circunstancia de hecho la rescisión del referido contrato, ante lo cual ésta debió seguir el procedimiento *supra* señalado, en consecuencia, al no haber logrado desvirtuar la ocurrencia de los veintidós (22) despidos denunciados, resultando imperioso para este Despacho admitir la existencia de los mismos, y así se decide.

Nº 5467

En relación a las pruebas promovidas por los trabajadores, al no ser un hecho controvertido la relación laboral de los trabajadores con la empresa accionada, resulta inoficioso su análisis, y así se establece.

SEGUNDO:

Demostrado como ha sido la existencia de los despidos, corresponde determinar si los mismos representan el porcentaje legalmente establecido, que permita considerarlo como masivo.

Al respecto, se constata de las nóminas consignadas por la empresa, las cuales, como se expresó *ut supra*, no fueron impugnadas, que en la empresa reclamada prestaban servicios ciento setenta y dos (172) trabajadores, lo que implica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo, que se considerará despido masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, y habiendo quedado plenamente demostrado el despido de veintitrés (23) denunciantes, ello representa aproximadamente un trece coma treinta y siete por ciento (13,37 %) del personal que estaba al servicio de la empresa, por lo que se concluye forzosamente que el caso bajo análisis se subsume en el segundo supuesto de la citada norma. Y así se establece.

TERCERO

Corresponde ahora examinar si el número de despidos arriba establecido se produjo dentro del lapso de tres (3) meses, de conformidad con lo establecido en el citado artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En este sentido, se desprende del escrito de solicitud de suspensión de despido masivo, presentado por los trabajadores accionantes que el personal obrero fue

Nº 5467

despedido el día 16 de noviembre de 2005, lo cual no fue desvirtuado por el ente patronal, teniéndose por tanto como cierto, se concluye, que el hecho ocurrió en un período menor a tres meses y, en consecuencia, completa uno de los extremos que conforman el supuesto de despido masivo, el cual de suyo acarrea la posibilidad de intervención atribuida a este Ministerio, según lo previsto en el literal “c” del artículo 33 *ejusdem*, y así se decide.

CUARTO

De acuerdo con lo establecido en la norma rectora para los despidos masivos -artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo-, cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y Seguridad Social tiene legalmente atribuida la facultad discrecional de suspenderlo a través de Resolución especial, siempre que medien para ello razones de interés social. El nombrado artículo es del siguiente tenor:

“Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial.”

De la norma transcrita, se aprecia que la facultad otorgada por la Ley a este Despacho Ministerial para suspender un Despido Masivo, exige que se evalúe o considere discrecionalmente para su procedencia, si existen o no razones de interés social, lo que impone la necesidad de establecer lo que debe entenderse por este concepto.

Al respecto, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 24 de enero de 2002, señaló:

“El interés social ha sido definido:

'd) Interés social.- Esta es una noción ligada a la protección estatal de determinados grupos de la población del país, a quienes se reconoce no están en igualdad de condiciones con las otras personas con quienes se relacionan en una específica actividad, y por lo tanto se les defiende para evitar que esa condición desigual en que se encuentran obre contra ellos y se les cause un daño patrimonial, o se les lleve a una calidad de vida ínfima o peligrosa que crearía tensiones sociales.' (Ver Cabrera Romero, Jesús Eduardo. *Las Iniciativas Probatorias del Juez en el Proceso Civil regido por el Principio Dispositivo*. Edifove. Caracas, 1989, p. 262).

(...)

Inherente al Estado Social de Derecho es el concepto antes expresado de interés social, el cual es un valor que persigue equilibrar en sus relaciones a personas o grupos que son, en alguna forma, reconocidos por la propia ley como débiles jurídicos, o que se encuentran en una situación de inferioridad con otros grupos o personas, que por la naturaleza de sus relaciones, están en una posición dominante con relación a ellas, por lo que si en esas relaciones se les permitiera contratar en condiciones de igualdad formal, los poderosos obligarían a los débiles a asumir convenios o cláusulas que los perjudicarían o que obrarían en demasía en beneficio de los primeros, empobreciendo a los segundos.

(...)

Por lo que el interés social gravita sobre actividades tanto del Estado como de los particulares, porque con él se trata de evitar un desequilibrio que atente contra el orden público, la dignidad humana y la justicia social (Ver Sentencia 2403 de esta Sala del 27-11-01)"⁴ (Resaltado de este Despacho).

Ahora bien, y de acuerdo con el criterio jurisprudencial antes transcrito, según el cual el Estado Social de Derecho está destinado a fomentar la consolidación de la solidaridad social, la paz, el bien común, la convivencia, el aseguramiento de la igualdad, sin discriminación, y habida cuenta que en el presente caso ha quedado

⁴ Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Nº 85 de fecha 24 de enero de 2002. Ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero.

Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5467

demostrada la ocurrencia del despido masivo en perjuicio de los Trabajadores que prestaban servicios para la empresa SERENOS RESPONSABLES C.A. (SERECA); comportando el deterioro de la calidad de vida de éstos y de sus familiares, y habiéndose cercenado así su derecho al trabajo constitucionalmente protegido, este Despacho Ministerial, considera que existen razones de interés social suficientes para proceder a suspender el Despido Masivo del que fueron objeto los trabajadores aquí reclamantes, y así se decide.

En vista de la suspensión del despido masivo denunciado, y tomando en consideración que la misma conlleva la reincorporación de los trabajadores a su sitio de trabajo con la cancelación de los salarios y demás beneficios que les correspondan y que hayan dejado de percibir desde el momento en que se realizó el despido hasta la fecha de la reinstalación o reincorporación, según lo previsto en el artículo 44 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, este Despacho estima inoficioso la tramitación de los procedimientos de reenganches y pago de salarios caídos incoados por los ciudadano Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramos Hurtado, Coesino Esqueda Izquier, Roger Alejandro Navea, Orlando Ramón Flores, Hernán Antonio Arguello Linares y Emil Antonio Romero Suárez Tales, debido a que con la presente decisión se alcanzó el fin que éstos perseguían, y así se decide.

III

DECISIÓN

Por las razones expuestas, este Despacho, en ejercicio de sus facultades legales declara **CON LUGAR** la solicitud de suspensión de despido masivo a favor de los ciudadanos Ramón Guillermo Blanco, Darwin Eleazar Díaz, José Gregorio Jiménez, Pedro Ferrer, Carlos Osto, Virgilio Seijas, Wilmer García, Rene Calles, Areballo Castillo, José Cedeño, José García, Carlos Rivas, Gabriel Méndez, Vitervo Torrealba, Gregorio

Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5467

Suárez, Ángel Díaz, Moisés Noel Tovar Silva, Tito Guillermo Ramos Hurtado, Coesino Esqueda Izquier, Roger Alejandro Navea, Orlando Ramón Flores, Hernán Antonio Arguello Linares y Emil Antonio Romero Suárez, incoado contra la Empresa SERENOS RESPONSABLES C.A. (SERECA); en consecuencia, ordena su reincorporación a su sitio de trabajo con la cancelación de los salarios y demás beneficios que les correspondan y que hayan dejado de percibir desde el momento en que se realizó el despido hasta la fecha de la reinstalación o reincorporación, en virtud de haber quedado suspendido el despido masivo denunciado en el presente caso.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31 del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela.

Bájese el expediente.

Notifíquese a las partes.

RAFAEL SIMÓN CHACÓN GUZMÁN

Viceministro del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social
Por delegación del ciudadano Ministro, según Resolución Nº 5075,
de fecha 29/01/2007, publicada en la Gaceta Oficial de la República
Bolivariana de Venezuela Nº 38.615, de fecha 30/01/2007.

GS/JAR/JR/JA