

Comentarios Jurisprudenciales

COMENTARIOS A LA SENTENCIA DE LA CORTE PRIMERA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO QUE DECLARO LA INCOMPETENCIA DE LAS COMISIONES TRIPARTITAS RESPECTO DE RECLAMOS POR DESPIDOS INDIRECTOS

Isabel Boscán de Ruesta

1. Las Comisiones Tripartitas creadas por la Ley Contra Despidos Injustificados han sido calificadas por la Corte Suprema de Justicia como "órganos administrativos" y como consecuencia de ello, el control jurisdiccional de sus decisiones ha venido siendo realizado por los órganos de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en particular, por la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo.

El objeto de la decisión de las Comisiones Tripartitas, de acuerdo con la mencionada Ley, es la emisión de órdenes de reenganche en caso de despido directo, calificado como injustificado; sin embargo, se venía aplicando el criterio de que la competencia de estas Comisiones incluía también la de conocer de solicitudes de reenganche presentadas por los trabajadores, en caso de despido indirecto. La razón fundamental esgrimida estaba basada en el argumento de que el legislador al establecer el ámbito de competencia de las Comisiones Tripartitas no distinguió si el despido debe ser directo o indirecto y por tanto "donde no distingue la Ley no puede el intérprete distinguir".

Ahora bien, una importante sentencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo, de fecha 11 de octubre de 1984, ha sentado como criterio jurisprudencial de ese alto tribunal administrativo, la inaplicabilidad de la Ley contra Despidos Injustificados a los casos de despido indirecto, contemplados por el artículo 32 de la Ley del Trabajo y la consiguiente incompetencia de las Comisiones Tripartitas previstas en esa Ley para conocer de los reclamos de reenganche a que venía dando curso.

En el caso concreto, el actor impugnó una decisión de una Comisión Tripartita que había estimado favorablemente la solicitud de reenganche de un trabajador, fundamentada en que el patrono lo había despedido indirectamente por cuanto le eliminó las horas extras, las cuales, según su criterio, formaban parte de su sueldo. El actor denunció vicio de incompetencia de la Comisión autora del acto impugnado, por considerar que tal órgano no está autorizado para conocer de casos de retiro sino de despidos.

El fallo sobre el cual versan estos comentarios, consideró procedente tal alegato y declaró con lugar el recurso. Este fallo, a nuestro juicio perfectamente fundamentado, fue declarado con el voto salvado de uno de los Magistrados que integran dicha Corte, y ha sido objeto de numerosas críticas recogidas por la prensa nacional. Los fundamentos de este fallo podemos resumirlos así: 1) Que la Ley contra Despidos Injustificados consagra únicamente como objeto posible de la decisión de las Comisiones Tripartitas la emisión de órdenes de reenganche en caso de despido directo, calificado como injustificado, y que la aplicación de este procedimiento a las situaciones de retiro injustificado por despido indirecto no es jurídicamente procedente con base en el principio de "*ubi lex non distinguit...*", porque ambas figuras jurídicas tienen naturaleza diferente. 2) Que la Ley del Trabajo desde sus orígenes asimiló ambas figuras únicamente a los efectos de darle al trabajador despedido indirectamente el derecho a reclamar las mismas indemnizaciones que con anterioridad a la

reforma del 22 de abril de 1975, correspondía a los trabajadores en los casos de despido injustificado, derecho éste de contenido exclusivamente económico. 3) Que la asimilación total de ambas figuras implicaría considerar al "reenganche", no sólo como una orden a un patrono de recibir al trabajador despedido sin razones legales, sino también como una orden a restituir aquella condición de trabajo específica en la cual se encuentra que ha ocurrido la desmejora del trabajador que se ha retirado por considerarse despedido indirectamente; se trataría entonces de decidir no sobre las cuestiones de si ha ocurrido un despido sin causa justificada, es decir, sin la comprobación de alguna de las causales previstas en el artículo 31 de la Ley del Trabajo, sino la cuestión distinta de cuáles son específicamente las condiciones de trabajo a cuyo mantenimiento tiene derecho el trabajador. 4) Que siendo la Ley contra Despidos Injustificados una legislación que deroga el principio general de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, conforme al cual el conocimiento de acciones derivadas de toda relación laboral corresponde a los Tribunales del Trabajo y que atribuye en forma expresa a las Comisiones Tripartitas una competencia relacionada con un tipo de resolución que únicamente esa Ley contempla, que es el reenganche, las disposiciones que otorgan esa competencia son de interpretación restrictiva, y aplicables solo al supuesto contemplado expresamente.

2. Ahora bien, respecto de la cuestión de fondo resuelta por la Corte, encontramos clarísima la situación; la Ley del Trabajo contempla dos figuras: el despido, que efectúa el patrono, y el retiro, que resuelve el trabajador. El despido es *justificado*, cuando tiene lugar con base en alguna de las causales del artículo 31; el retiro es *justificado*, cuando ocurre con base en una de las causales del artículo 32. El "despido indirecto" no es sino una de las situaciones que contempla ese artículo 32; no es en sí un despido, puesto que no supone la decisión del patrono de no continuar la relación con el trabajador, sino un acto que implica desmejorar al trabajador en sus condiciones de trabajo, al cual se le ha llamado "despido indirecto", lo que no es más que una expresión que no puede afectar la naturaleza jurídica intrínseca de esa actuación. La cuestión de si esa desmejora constituye tal despido indirecto, no depende de que el patrono la aplique con base en las causales del artículo 31, sino de que simplemente haya ocasionado tal desmejora. Juzgar si hay despido indirecto no es examinar si se ha producido una causa justificada de la desmejora, es sólo juzgar si la actuación del patrono conlleva tal desmejora. Jamás se ha hablado de "despido indirecto injustificado" ni de "despido indirecto justificado"; si hay despido indirecto, el retiro del trabajador es justificado. Ahora bien, examinar si hay despido indirecto supone examinar las condiciones de trabajo a que tiene derecho un empleado en particular, lo cual *es materia de la competencia de los tribunales del trabajo*; el trabajador que sufre el despido indirecto tiene el derecho de reclamar ante los tribunales que se le indemnice el perjuicio sufrido. La Ley Contra Despidos Injustificados, ni expresa ni tácitamente le confiere a las Comisiones Tripartitas competencia para revisar, como tribunal del trabajo, la existencia de esas condiciones.

Ha dicho el fallo de la mayoría de la Corte que la asimilación de la situación del trabajador que se ha retirado justificadamente, a la del que ha sido despedido, no está prevista y no puede estarlo, sino respecto de derechos compatibles con la naturaleza de ambas situaciones, es decir, con los derechos de *naturaleza puramente económica*, que la Ley del Trabajo contempla, que no son sino los derechos a las indemnizaciones de antigüedad, cesantía y preaviso. Nada se opone a que un trabajador que se retira justificadamente pueda exigirle al patrono que lo indemnice, pero es incomprensible que un trabajador *que se retira él*, afirmando que lo hace porque ha ocurrido un hecho que lo autoriza a ello, pueda pedir que, *contra esa decisión de él mismo de retirarse*, lo reenganchen. Obsérvese que el despido indirecto no es sino una de las cinco situaciones que contempla ese artículo 32 de la Ley del Trabajo, en las que el retiro está autorizado y que, al menos en las cuatro primeras, sería impo-

sible concebir una conducta patronal equivalente a un "reenganche". Es de preguntar cómo sería el "reenganche" de un trabajador que se retira porque el patrono ha cometido contra él, cualquiera de los hechos previstos en las letras a, b, c y d, del artículo 32, o sea, que haya incurrido contra el trabajador en falta de probidad, vías de hecho, injurias, imprudencias, faltas graves al respecto, etc., concretamente ¿cómo es el "reenganche" de un trabajador que se haya retirado porque su patrono lo agredió físicamente?. En el caso específico del retiro por despido indirecto, habría que producir, como afirma la Corte, una creación jurídica, por la cual se llame "reenganche", al mantenimiento de las condiciones de trabajo concretas, cuya desmejora haya legitimado el retiro del trabajador. Pues bien, en el terreno de cuáles son las condiciones de trabajo a mantener no entran las Comisiones Tripartitas, *aun en el supuesto de despido directo*; su función se limita a ordenar el reenganche y la cuestión de si el patrono le mantiene o no sus condiciones de trabajo al trabajador es sólo reclamable *ante los tribunales del trabajo*. Nada más claro que la diferencia entre decidir si la voluntad del patrono de despedir se puede justificar por el acaecimiento de una causa de despido, que juzgar si las condiciones que el patrono ofrece a su trabajador son o no aquellas a que tiene derecho; y decir que determinar esto pueda ser función de órganos administrativos, sin que la ley se los atribuya expresamente, es toda una aberración.

Aplicar a este supuesto el aforismo "*ubi lex non distinguit...*" es olvidar que cuando una situación contemplada en una ley y otra, a la cual se pretende aplicar la misma disposición, *no son de la misma naturaleza*, ninguna cabida puede tener que se afirme que la exclusión de la segunda requiere un distinguo.

3. Las críticas que se han formulado a este fallo, incluido el voto salvado, constituyen más bien opiniones de tipo sociológico que jurídico; son fundamentalmente argumentos de *lege ferendae*, como tales, tal vez muy tomables en cuenta en caso de una reforma legislativa, pero totalmente desentendidos de la exégesis de los textos legales aplicables. Casi se reducen a denunciar los efectos desfavorables a los trabajadores que afirma resultan de esta declaratoria de incompetencia de las Comisiones Tripartitas en materia de despidos indirectos y hasta parecen denunciar como un defecto *per se* el hecho de que esta decisión conlleve una modificación de la jurisprudencia hasta ahora acogida por esta Corte y la de la Sala Político-Administrativa de la Corte Suprema de Justicia. El voto salvado comienza por presentar como fundamento de su disidencia, el hecho de que la misma Corte en otras decisiones se ha mostrado inclinada a la extensión de la competencia de las Comisiones Tripartitas, por ejemplo, para conocer del alegato de inexistencia de la relación laboral, o sea, de supuestos distintos a los del artículo 31 de la Ley de Trabajo. También una razón de puro orden extrajurídico, que en absoluto aborda la cuestión examinada por la Corte y que, en el mejor de los casos, vendría sólo a demostrar que el nuevo fallo conlleva un cambio de criterio.

Sobre el punto jurídico en sí, lo aborda indicando que, *además*, del hecho de que implica un cambio de criterio, comporta un "grave error" al establecerle "naturaleza y consecuencias jurídicas distintas al despido indirecto y al directo"; intenta explicar por qué tal diferencia no existe, afirmando que "el legislador, al establecer el ámbito de competencia de las Comisiones Tripartitas no distinguió en modo alguno si el despido que afectó al trabajador requería ser directo o indirecto. En definitiva, que "cuando la Ley no distingue... etc.", argumentos estos que en modo constituyen objeciones de peso, capaces de desvirtuar los fundamentos del fallo.

4. Por otra parte, es conveniente observar que esta sentencia evidencia una vez más la necesidad de que se legisle adecuadamente en materia de lo contencioso administrativo, de manera de establecer normas claras y precisas sobre reparto de competencias entre los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa y de la jurisdicción ordinaria en la solución de los conflictos originados por intervenciones

de la Administración Pública. En efecto, son múltiples y heterogéneas las actuaciones de la Administración Pública que por lo general afectan, en razón del interés general, derechos e intereses particulares o privados, y son los órganos de lo Contencioso-Administrativo, los tribunales especializados en la solución de los conflictos que contraponen intereses públicos y privados originados por la acción de la Administración Pública. Sin embargo, dentro del complejo mundo de la actividad administrativa, existen ciertas actuaciones de los órganos de la Administración Pública, que no inciden sobre intereses públicos, sino sobre intereses o derechos privados exclusivamente, como es por ejemplo, el campo de actuación de las Comisiones Tripartitas, o de los Inspectores de Trabajo en lo que concierne a la calificación de despidos de trabajadores con fuero sindical. A este tipo de actos, un calificado sector de la doctrina, tanto patria como extranjera, los denomina "Actos Administrativos de Derecho Privado" o "con efectos jurídicos privados" y se pronuncian porque el control jurisdiccional de los mismos debe ser realizado por los tribunales con competencia para conocer el fondo de la cuestión sobre la cual ha intervenido la Administración Pública. En países con un contencioso-administrativo desarrollado, el principio imperante es que todas las actuaciones administrativas que sólo incidan sobre derechos particulares contrapuestos, son de la competencia de la jurisdicción ordinaria respectiva. En Venezuela donde ni siquiera existe una Ley sobre la jurisdicción contencioso-administrativa, la situación respecto de los actos a que hemos hecho referencia es muy confusa y la jurisprudencia vacilante. Pero a falta de normas claras y bien concebidas seguirá correspondiendo a los tribunales despejar el panorama. Una muestra de esta labor la representa la sentencia comentada, que lamentablemente cuenta con un voto salvado. Sin embargo, esperamos que la mayoría siga imponiendo sus criterios en la fundamental labor de definir la competencia de los tribunales de lo Contencioso-Administrativo, y la de los órganos administrativos cuyos actos revisan, dentro de los principios universal y localmente imperantes en el derecho administrativo moderno que tanto importa consolidar.