[](#kkk)

|  |
| --- |
|  |

**Magistrado Ponente E****MILIO RAMOS GONZÁLEZ**

**Exp. 2012-1594**

El Tribunal Décimo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, adjunto a Oficio N° 10.527/2012 de fecha 10 de octubre de 2012, recibido el 2 de noviembre del mismo año, remitió a esta Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, el expediente contentivo de la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos interpuesta por el ciudadano **JULIO CÉSAR JIMÉNEZ**, cédula de identidad Nº 18.210.158, asistido por el abogado Oswaldo José Galíndez Viscaya, INPREABOGADO N° 61.553, contra la sociedad mercantil **GENERAL MOTORS VENEZOLANA, C.A.**, sin identificación en el expediente.

La remisión se efectuó en virtud del recurso de regulación de jurisdicción interpuesto por la representación judicial del actor en fecha 9 de julio de 2012, contra la decisión dictada por el tribunal remitente el día 2 de ese mismo mes y año, en la cual declaró la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por considerar que corresponde a la Inspectoría del Trabajo respectiva conocer del caso de autos.

En fecha 6 de noviembre de 2012, se dio cuenta en Sala y se designó ponente a la Magistrada Yolanda Jaimes Guerrero, a los fines de decidir la regulación de jurisdicción.

Por acuerdo de fecha 15 de enero de 2013, debido a la incorporación del Magistrado Suplente Emilio Ramos González el 14 del mismo mes y año, se reconstituyó la Sala Político-Administrativa y con fundamento en el derecho a la tutela judicial efectiva y el acceso a la justicia; en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio de justicia, la Sala quedó conformada de la manera siguiente: Presidenta, Magistrada Evelyn Marrero Ortíz; Vicepresidente, Magistrado Emiro García Rosas; las Magistradas Trina Omaira Zurita y Mónica Misticchio Tortorella y el Magistrado Emilio Ramos González, hasta tanto sean electas por la Sala Plena del Máximo Tribunal las autoridades integrantes de la Junta Directiva para el período 2013-2015. Asimismo, se reasignó la ponencia al Magistrado **Emilio Ramos González**.

Realizado el estudio del expediente, pasa esta Sala a dictar su fallo, previas las siguientes consideraciones:

**I**

**ANTECEDENTES**

Mediante escrito presentado el 27 de junio de 2012, ante la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos (U.R.D.D.) No Penal de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo con sede en la ciudad de Valencia, el ciudadano **JULIO CÉSAR JIMÉNEZ**, asistido por el abogado Oswaldo José Galíndez Viscaya, ya identificados, interpuso solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, en virtud de haber sido despedido de la sociedad mercantil **GENERAL MOTORS VENEZOLANA, C.A.** En el referido escrito, el accionante argumentó:

Que comenzó a prestar servicios para la demandada *“…en fecha 27-01-2012, quien me da órdenes e instrucciones dentro de la Empresa, a través de sus supervisores y jefes allí adentro, pero* [su] *contratación se hizo a través de una Constructora que se llama: A.G.M. CONSTRUCCIONES C.A., y* [lo] *introducen en las instalaciones de la Empresa GENERAL MOTORS VENEZOLANA C.A. con el cargo de ayudante General-Montacarguista* (…)*, así* [le] *hicieron el contrato a tres meses y como es evidente ya pasaron y* [siguió] *laborando luego de tres meses, es decir luego de vencido el contrato y* [no le] *hicieron otro*…” (sic).

Narra que se encontraba subordinado “…*a las ordenes de los supervisores de GM Planta Mariara,* [trabajando] *en la líneas de Producción de GM Planta Mariara, haciendo el mismo trabajo que hacen los trabajadores de la Planta Valencia*…” (sic).

Alega que la empresa accionada “…*violenta el precepto constitucional igual trabajo igual salario, así* [invoca a su favor] *lo establecido en el artículo 48 numerales del 1 al 5 inclusive de la Ley orgánica del Trabajo vigente*…” (sic).

Aduce que la empresa General Motors Venezolana, C.A. “…*ha realizado un fraude a la ley simulando la relación de trabajo a través de las cooperativas y contratas a lo cual* [el solicitante] *forma parte de una contrata dedicada a la Construcción con un supuesto cargo en la industria de la construcción, pero jamás* [ha] *realizado tal trabajo* (…)*, así por ser trabajador tercerizado por imperativo de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, no [puede] ser despedido ni trasladado y menos desmejorado*…” (sic).

Señaló que en fecha 15 de junio de 2012 fue despedido y se le prohibió el ingreso a las instalaciones de la empresa accionada, por tanto solicitó “…*se ordene* [su] *reenganche y el pago de los salarios caídos* (…)*, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica Del Trabajo vigente, la cual prevé el gozo de Estabilidad laboral*…” (sic).

Distribuida la causa, le correspondió su conocimiento al Tribunal Décimo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, el cual, por decisión del 2 de julio de 2012, declaró la falta jurisdicción del Poder Judicial para decidir el caso de autos, por considerar que corresponde a la Inspectoría del Trabajo conocer de la presente solicitud, toda vez que el trabajador se encontraba, para el momento del despido, amparado por la inamovilidad laboral decretada por el Ejecutivo Nacional.

En fecha 9 de julio de 2012, el solicitante otorgó poder *apud acta* a las abogadas Yoli Díaz Lugo, Eglee Vásquez y Silenny Katiuska Ramos Colina, así como a los abogados Eduardo Delgado y Oswaldo José Galíndez Viscaya, INPREABOGADO Nros. 95.534, 61.770, 171.691 y 55.537, respectivamente, y el último de los mencionados ya previamente identificado.

De igual forma, por diligencia separada de esa misma fecha, la representación judicial del actor ejerció recuso de regulación de jurisdicción contra la decisión antes referida, aduciendo lo siguiente:

“…*Venezuela es un Estado social de justicia y de derecho, tal como lo establece el artículo 2 de nuestra carta magna, aunado a eso la Ley orgánica del Trabajo, es Orgánica casualmente, lo que equivale a que en un país democrático, existe una normativa a seguir en el sentido de que la Ley Orgánica es aplicable antes que cualquier Ley o disposición, en virtud de su carácter orgánico, asi las cosas el Tribunal del Trabajo y la Ley vigente del trabajo son aplicables en el presente caso, ya que no puede estar por encima de Ley el decreto Ejecutivo que aplica la inamovilidad y por lo tanto los decretos, están por debajo y no aplica en este caso, es cierto está vigente el decreto, pero en el presente caso la Ley dice que es el Tribunal el que conocerá y de ninguna manera el órgano administrativo*…” (sic).

El Tribunal Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, al cual le correspondió conocer de la presente causa previa distribución, mediante fallo del 28 de septiembre de 2012, se declaró incompetente para conocer del recurso de regulación de jurisdicción ejercido y ordenó remitir el expediente a este Sala.

**II**

**MOTIVACIONES PARA DECIDIR**

Corresponde a esta Sala pronunciarse acerca del recurso de regulación de jurisdicción ejercido por la parte actora en este juicio, ello en ejercicio de la competencia que a esta instancia jurisdiccional le atribuyen el artículo 23, numeral 20 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y el artículo 26 numeral 20 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, en concordancia con los artículos 59 y 62 del Código de Procedimiento Civil, aplicables en virtud de la remisión que a dicho instrumento jurídico hacen los artículos 31 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y 98 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

Así se observa que mediante decisión dictada en fecha 2 de julio de 2012, tribunal remitente, declaró la falta de jurisdicción del Poder Judicial frente a la Administración Pública, por considerar que el conocimiento del presente asunto corresponde a la Inspectoría del Trabajo respectiva, toda vez que el accionante se encontraba presuntamente amparado por la inamovilidad laboral especial decretada por el Ejecutivo Nacional.

Contra dicho fallo, la representación judicial de la parte accionante interpuso recurso de regulación de jurisdicción en los términos siguientes: “…*existe una normativa a seguir en el sentido de que la Ley Orgánica es aplicable antes que cualquier Ley o disposición, en virtud de su carácter orgánico, asi las cosas el Tribunal del Trabajo y la Ley vigente del trabajo son aplicables en el presente caso, ya que no puede estar por encima de Ley el decreto Ejecutivo que aplica la inamovilidad y por lo tanto los decretos, están por debajo y no aplica en este caso, es cierto está vigente el decreto, pero en el presente caso la Ley dice que es el Tribunal el que conocerá y de ninguna manera el órgano administrativo*…” (sic).

Conforme a lo expuesto, la Sala observa que en la causa bajo análisis el Tribunal Décimo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo declaró *“LA FALTA DE JURISDICCIÓN PARA CONOCER EL PRESENTE ASUNTO”*; por su parte, la representación judicial del trabajador despedido de manera presuntamente injustificada insiste en que los tribunales del trabajo sí tienen jurisdicción, por lo que solicitó la regulación de la jurisdicción contra la decisión del *a quo,* dictada en fecha 2 de julio de 2012.

Planteado el asunto en los términos expuestos se impone establecer las diferencias entre “*estabilidad*” e “*inamovilidad*” laboral, a la luz del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), ello con el fin de determinar si en el presente caso el Poder Judicial tiene o no jurisdicción para conocer el presente caso.

La estabilidad laboral establecida en el artículo 85 del prenombrado Decreto ha sido definida por la doctrina especializada como una institución que ampara a los trabajadores o trabajadoras de aquellos despidos injustificados, a fin de proteger la continuidad y permanencia en el trabajo desempeñado, por su parte, la inamovilidad prevista en el artículo 94 del mismo instrumento normativo, también constituye una garantía establecida para preservar la permanencia en el empleo de los trabajadores que se encuentran en determinadas circunstancias que conforme al legislador, requieran de tan especial protección, creando así “*fueros especiales*”, tales como, el “*maternal*” contemplado en los artículos 76 de la Constitución y 420 de Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; o el “*sindical*”, contemplado en los artículos 95 de la Constitución y 418 del mencionado Decreto Ley. De manera, que la inamovilidad no solo tiende a la preservación del empleo, sino que protege otros derechos, tales como la libertad sindical, o la maternidad y paternidad, entre otros.

Dicho lo anterior la Sala advierte que el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012, en sus artículos 85 y 94 define las figuras de estabilidad e inamovilidad, respectivamente, de la forma siguiente:

*“****Estabilidad***

***Artículo 85.*** *La estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos.”*

*“****Inamovilidad***

***Artículo 94.*** *Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deba ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.*

*El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.*

*El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.*

*La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley; que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.”*

Ambas instituciones jurídicas (estabilidad e inamovilidad) a juicio de la Sala persiguen garantizar la **permanencia** en el trabajo, salvo que medie una causa justificada para la pérdida del mismo, pero difieren en dos aspectos fundamentales: ***i)*** la **oportunidad** en que el patrono o patrona puede despedir justificadamente a un trabajador y ***ii)*** el **órgano** (administrativo o judicial) que habrá de conocer del despido (justificado o no justificado) o de la calificación de la falta.

En tal sentido, se observa:

1) Cuando un patrono o patrona despida a un trabajador o trabajadora amparado (a) por la ***estabilidad*** laboral (artículos del 85 al 90 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras) debe participarlo al Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido, **dentro de los cinco (5) días hábiles** ***siguientes*** (artículo 89 primer aparte del referido Decreto Ley). En este supuesto, el despido se produce con carácter previo, sin que medie una solicitud de calificación de la falta. En este caso, el competente es el Juez o Jueza del Trabajo por razón del territorio, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

2) En la inamovilidad (artículos 94 y 95 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras), si el despido debe recaer sobre un trabajador o trabajadora investido (a) de ***fuero sindical o amparado por la inamovilidad laboral*** tipificado en el referido Decreto Ley o en alguna ley especial,el patrono o patrona debe solicitar la ***autorización*** previa del Inspector o Inspectora del Trabajo. La solicitud de autorización está sujeta a un plazo de treinta (30) días siguientes a aquel en el que el trabajador cometió la falta alegada como justificativa del despido (artículo 422 *eiusdem*). En este supuesto, el despido solo puede efectuarse ***después*** de la calificación de la falta y que el mismo haya sido autorizado por la autoridad administrativa del trabajo competente, entiéndase el Inspector o Inspectora del Trabajo respectiva.

Por su parte, el régimen de estabilidad laboral ampara a los trabajadores y trabajadoras siguientes: *“1. Los trabajadores y trabajadoras a tiempo indeterminado a partir del primer mes de prestación de servicio. 2. Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas por tiempo determinado, mientras no haya vencido el término del contrato. 3.* *Los trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas para una obra determinada, hasta que haya concluido la totalidad de las tareas a ejecutarse por el trabajador o trabajadora, para las cuales fueron expresamente contratados y contratadas (…)”* (artículo 87 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras)

Por último, la inamovilidad laboral protege a los trabajadores y trabajadoras que se indican a continuación:

*“****Protegidos por inamovilidad***

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

*1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.*

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

*3. Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.*

*4. Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.*

*5. Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.*

*6. En los demás casos contendidos en esta Ley, otras leyes y decretos”.*

Igualmente, se encuentran protegidos y protegidas por inamovilidad los trabajadores y trabajadoras: ***i)*** que gocen de fuero sindical (artículo 419); ***ii)*** a quien se le entreguen niños o niñas menores de tres años, producto de su participación en un proceso de colocación familiar (artículo 335); ***iii)*** que se encuentren tercerizados o tercerizadas hasta tanto sean incorporados efectivamente a la nómina de la entidad de trabajo (artículo 48); y ***iv)*** que laboren en entidades de trabajo que sean objeto de medidas de protección del proceso social del trabajo, por parte del Ministerio con competencia en materia de trabajo (artículo 148, *in fine*).

Del mismo modo, es requerida la calificación de despido previa por parte del respectivo órgano administrativo, de los trabajadores y las trabajadoras amparados y amparadas por los supuestos de inamovilidad laboral decretados por el Ejecutivo Nacional en uso de las potestades que la Constitución y la Ley le confieren, de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del aludido Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, como lo son los Decretos de inamovilidad dictados por el ciudadano Presidente de la República.

De manera pues que la ley estableció, por una parte, un régimen general (la estabilidad) y, por la otra, una protección especial (la inamovilidad). Al respecto, la Sala de Casación Social de este Alto Tribunal ha sostenido lo siguiente: *“(...)la concepción ideológica de nuestro legislador, e incluso del constituyente -el artículo 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela dispone el que la ‘Ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar (fijar la mayor extensión que pueden tener la jurisdicción, la autoridad o los derechos y facultades de uno; Diccionario de la lengua española; Espasa, 2001) toda forma de despido no justificado-; la permanencia o estabilidad en el trabajo se garantiza conforme al sistema o régimen consagrado en los artículos 112 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo (estabilidad relativa),* ***y sólo en situaciones de protección especial -individual o colectiva- decae tal régimen general para ceder ante otro delimitado en la Ley (supuestos de inamovilidad contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo)****”.*(Sentencia Nro. *1.119 del 22 de septiembre de 2004, caso: Cándido Gabriel Álvarez Navarro)* (Negrillas de esta Sala).

Ahora bien, en el caso de autos, la parte actora insiste en que son los tribunales con competencia laboral, aplicando la legislación ordinaria sobre la materia, quienes deben decidir su solicitud puesto que “*no puede estar por encima de Ley el decreto Ejecutivo que aplica la inamovilidad*” (sic), de allí resulta claro que desea acogerse a los mecanismos de protección previstos en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, los cuales, como previamente se señaló, son la estabilidad y la inamovilidad por los supuestos contemplados en la norma.

Sin embargo, aprecia la Sala que debe aplicarse preferentemente el régimen de inamovilidad laboral previsto en el Decreto Presidencial N° 8.732 del 24 de diciembre de 2011, esto en razón del carácter de protección especial que tiene, ante el cual cede el régimen general de estabilidad, previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; correspondiendo en estos casos el conocimiento al Inspector o Inspectora del Trabajo respectivo. Así se decide. (*Vid.* Sentencias de esta Sala Nros. 0112 y 00223  de fechas 7 y 28 de febrero de 2013).

Establecido lo anterior y a los fines de decidir la presente regulación de jurisdicción, observa la Sala que el trabajador accionante alegó haber sido despedido el día 15 de junio de 2012, fecha en la que ya estaba vigente el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, en su artículo 94 consagra lo siguiente:

*“****Inamovilidad***

***Artículo 94. Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deba ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo.***

(…omissis…)

***El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo****…”*.(Destacado de esta Sala).

Así pues, conforme a la norma parcialmente transcrita, el Ejecutivo Nacional, mediante Decreto N° 8.732 del 24 de diciembre de 2011, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.828 de fecha 26 de diciembre de 2011 (el cual no fue derogado por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012), instauró una “*inamovilidad laboral especial*” a favor de las trabajadoras y los trabajadores del sector privado y del sector público, con vigencia desde la fecha de su publicación (26 de diciembre de 2011), hasta el 31 de diciembre de 2012, en los siguientes términos:

*“****Artículo 1°****. Se establece la inamovilidad laboral especial dictada a favor de las trabajadoras y los trabajadores del sector privado y del sector público regidos por la Ley Orgánica del Trabajo* (…)

***Artículo 2°****. Las trabajadoras y los trabajadores protegidos por el presente Decreto no podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa calificada previamente por la Inspectora o el Inspector del Trabajo de la jurisdicción siguiendo para ello el procedimiento previsto en el artículo 444 de la Ley Orgánica del Trabajo.*

(…)

***Artículo 6°****. Gozarán de la protección prevista en el presente Decreto,* ***independientemente del salario que devenguen****:*

*a) Las trabajadoras y los trabajadores a tiempo indeterminado a partir de los tres (3) meses al servicio de una patrona o patrono;*

***b) Las trabajadoras y los trabajadores contratados por tiempo determinado mientras no haya vencido el término establecido en el contrato.***

*c) Las trabajadoras y los trabajadores contratados para una labor u obra determinada mientras no haya concluido la totalidad o la parte de la misma que constituya su obligación.*

*Quedan exceptuados del presente Decreto las trabajadoras y los trabajadores que ejerzan cargos de dirección o de confianza, y las trabajadoras y los trabajadores temporeros, ocasionales o eventuales*.

*La estabilidad de las funcionarias y los funcionarios públicos se regirá por las normas de protección contenidas en la Ley del Estatuto de la Función Pública…”*. (Resaltado de la Sala).

De las normas antes transcritas se evidencia la imposibilidad de despedir a un trabajador o trabajadora protegido (a) por la inamovilidad establecida en el referido Decreto Presidencial -independientemente del salario que devengue- a menos que exista una causa justificada debidamente comprobada ante el Inspector o Inspectora del Trabajo, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 422 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Asimismo, se observa que el mencionado Decreto Ley suprimió la categorización del trabajador de confianza.

Conforme a lo anterior esta Sala aprecia que la parte accionante en su solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos alegó:1) que se desempeñaba en el cargo de “*ayudante General-Montacarguista*”, 2) que comenzó a prestar sus servicios en fecha 27 de enero de 2012 como contratado y, según se evidencia del contrato de trabajo suscrito por el actor (folio 3 de la primera pieza), el mismo tiene como fecha de vencimiento el día 18 de junio de 2012, y 3) Que el 15 de junio de ese mismo año fue despedido sin justa causa.

Ahora bien, visto que el accionante adujo en su solicitud que prestó sus servicios para la demandada bajo la figura del contrato de trabajo y que fue despedido antes de la expiración del mismo, estima esta Sala que el demandante se encuentra dentro del supuesto contemplado en el literal b) del artículo 6 del citado Decreto Presidencial N° 8.732 del 24 de diciembre de 2011, por lo cual está presuntamente amparado por la inamovilidad laboral especial.

Sobre la base de las consideraciones precedentes, debe esta Sala declarar sin lugar el recurso de regulación de jurisdicción interpuesto por la representación de la parte actora, por tanto el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer y decidir la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos, interpuesta por el ciudadano Julio César Jiménez, contra la sociedad mercantil General Motors Venezolana, C.A. En consecuencia, se confirma, en los términos expuesto en este fallo, la decisión impugnada, dictada el 2 de julio de 2012 por el Tribunal Décimo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo. Así se decide.

**III**

**DECISIÓN**

Atendiendo a los razonamientos expuestos, esta Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, declara:

1.- **SIN LUGAR** el recurso de regulación de jurisdicción interpuesto por la representación judicial del actor.

2.- Que el **PODER JUDICIAL NO TIENE JURISDICCIÓN** para conocer y decidir la solicitud de calificación de despido, reenganche y pago de salarios caídos interpuesta por el ciudadano **JULIO CÉSAR JIMÉNEZ** contra la sociedad mercantil **GENERAL MOTORS VENEZOLANA, C.A.**

3.- Se **CONFIRMA**, en los términos expuestos en el presente fallo, la decisión objeto del recurso de regulación de jurisdicción, dictada por el Tribunal Décimo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo el 2 de julio de 2012.

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

Dada, firmada y sellada en el Salón de Despacho de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en Caracas, a los veinte (20) días del mes de marzo del año dos mil trece (2013). Años 202º de la Independencia y 154º de la Federación.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| La Presidenta  **EVELYN MARRERO ORTÍZ** |  |  |
|  |  | El Vicepresidente  **EMIRO GARCÍA ROSAS** |
|  | Las Magistradas, |  |
| **TRINA OMAIRA ZURITA** |  |  |
|  |  | **MÓNICA MISTICCHIO**  **TORTORELLA** |
| El Magistrado  **EMILIO RAMOS GONZÁLEZ**  Ponente |  |  |
|  | La Secretaria,  **SOFÍA YAMILE GUZMÁN** |  |
|  | **En dos (02) de abril del año dos mil trece, se publicó y registró la anterior sentencia bajo el Nº 00340, la cual no está firmada por la Magistrada Trina Omaira Zurita, por motivos justificados.** |  |
|  | La Secretaria,  **SOFÍA YAMILE GUZMÁN** |  |

[](#_top)