

Seminario Internacional “El Sistema Oral de Juicios Laborales y la experiencia de su aplicación en la región”



Exposición: “EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO”

Expositor: *Dr. Héctor Armando Jaime Martínez.*

EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Héctor Armando Jaime Martínez¹

En cumplimiento de un mandato constitucional, los tres integrantes de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia: Omar Mora Díaz, Juan Rafael Perdomo y Alfonso Valbuena Cordero, se dieron a la tarea de preparar un proyecto de Ley Procesal del Trabajo acorde con el propósito de modernizar, hacer más confiable y, sobre todo, agilizar el procedimiento empleado para dirimir las controversias de derechos que surgen entre empleadores y trabajadores con ocasión de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos.

El proyecto en cuestión fue aprobado por la Asamblea Nacional y promulgado el 13 de agosto de 2002. Como quiera que el nuevo sistema requería de la preparación de los jueces, del personal auxiliar y de la dotación de instalaciones físicas que se adecuaran a éste, la Ley, además de prever una vacatio legis de un año, prudentemente contempló la posibilidad de que el nuevo sistema entrara en funcionamiento de forma paulatina en los circuitos judiciales, de modo tal que, al cabo de un poco más de dos años de su prolongación, el sistema ya se aplicaba en todo el país.

Es de hacer notar que los tribunales creados de acuerdo con el nuevo sistema fueron dotados de las instalaciones e instrumentos de trabajo adecuados, así como de un software apropiado. El Financiamiento contó con el apoyo del Banco Mundial.

Una primera visión del sistema procesal vigente en Venezuela, en materia de trabajo, permite ser optimista en cuanto a los beneficios que ha traído al lograr no sólo mayor celeridad en los procesos sino, además, una justicia más humana, más accesible y, en general, más confiable.

La aplicación del modelo de proceso laboral ha contado con el constante apoyo y seguimiento de los magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, lo que ha garantizado un alto grado de eficiencia, lo que no ha ocurrido con

¹ Profesor de Derecho Individual del Trabajo y de Derecho Colectivo de Trabajo en la Universidad Católica del Táchira, San Cristóbal, Venezuela. Profesor de Teoría General de Derecho del Trabajo en el Postgrado en Derecho del Trabajo en las Universidades Católica del Táchira y Fermín Toro, Barquisimeto, Venezuela. Profesor Invitado en los Postgrados de Derecho del Trabajo en diversas universidades venezolanas. Autor de diversas obras sobre Derecho del Trabajo..

otras normativas procesales que también experimentaron reformas pero que no tuvieron el apoyo y la supervisión con la que este modelo ha contado.

Conscientes de la perfectibilidad del modelo, los proyectistas de la ley contemplaron la necesaria revisión de la misma al cabo de cinco años de su entrada en vigencia, revisión que se está llevando a cabo.

Cabe señalar que la puesta en marcha de este nuevo sistema ha significado un cambio de actitud tanto en los jueces como en los abogados litigantes para adaptarse al mismo y abandonar la vieja tradición formalista.

1. SITUACIÓN ANTERIOR A LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO.

El procedimiento laboral se encontraba regulado por una Ley promulgada en 1956 con una reforma parcial en 1958. Para el momento de promulgación de esta Ley estaba vigente el Código de Procedimiento Civil de 1.916, el cual fue sustituido en 1.986 por un nuevo Código que comportó sustanciales reformas procesales. La aplicación de una ley concebida en el marco de un código derogado y al cual hace remisiones supletorias, resultó en extremo compleja, sobre todo porque algunas de las instituciones a que se refería la ley especial laboral, no existían o habían sido sustancialmente modificadas por la ley procesal civil que le servía de marco y de fuente supletoria.

Otro elemento que contribuyó a agravar la situación lo representaba el avance en materia sustantiva ya que en 1.990 se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), la cual, no obstante su carácter sustantivo, contenía algunas normas procesales, especialmente las relacionadas con la estabilidad en el trabajo, cuyo conocimiento se reservaba a tribunales especiales en esta materia, así como otras normas relativas a la gratuidad de los juicios laborales, a la citación de los representantes del patrono y la competencia laboral.

Como puede verse, el procedimiento laboral venezolano resultaba complejo y disperso lo que clamaba por una reforma de dicho procedimiento el proceso laboral venezolano está lejos de tener un tratamiento coherente. No se trataba tan sólo de la existencia de procedimientos diversos para diferentes aspectos de la materia laboral, sino que lo más grave es que tal diversidad de procedimientos descansaba en leyes que no tienen ninguna sistematización.

Por otra parte, la competencia laboral era mayoritariamente ejercida por jueces no especializados. Además, existía, en algunas zonas del país, congestión debido al excesivo número de casos que debían atender los jueces con competencia en lo laboral. Pero, aparte de ello, es necesario señalar que la mayor parte de los jueces no respetaban las características de celeridad, inmediación e inquisición propias del proceso laboral. La celeridad se pretendía garantizar mediante plazos más breves que hacían correr a las partes pero que los jueces ignoraban por completo. Muchos jueces tenían una óptica demasiado formalista del proceso laboral, sin tomar en cuenta sus diferencias con el proceso civil o el mercantil. No era infrecuente la deficiencia de conocimientos en materia laboral, especialmente en aquellos que ejercen una competencia múltiple. Todo esto contribuía a que un proceso pudiera tomar más de una década de años. Podríamos caracterizar el anterior proceso laboral venezolano como lento, formalista por ser excesivamente escrito, mediato, obstaculizador del acceso a la justicia y, por ende, contrario a la justicia y a la equidad.

2. CARACTERÍSTICAS DEL NUEVO PROCESO LABORAL VENEZOLANO.

Un análisis somero del proceso laboral venezolano nos lleva a concluir que el mismo se caracteriza por favorecer la autocomposición procesal, por la agilidad que da un proceso predominantemente oral y concentrado, por audiencias, en el que el Juez, además de presenciar íntegramente el desarrollo del juicio (inmediación), es el rector del proceso. Igualmente merece destacarse el hecho de que se trata de una justicia especializada con jueces que sólo se ocupan de conocer y resolver conflictos de naturaleza laboral. Esa especialización se encuentra desde la primera instancia hasta la casación, aún cuando en esta última etapa la Sala de Casación Social se ocupa además de la materia de familia, menores (niños y adolescentes) y de la materia agraria.

Las características corresponden, fundamentalmente, a los principios que rigen el proceso laboral, conforme lo establecido en el artículo 2 de la LOPTRA.:

El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Analicemos en concreto algunas de esas características sobre la base de los principios antes señalados.

2.1. LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL.

La oralidad se corresponde con una tendencia procedimental cuya manifestación más patente la encontramos en el Proyecto de Código Procesal Civil Modelo para Ibero América de 1988 en el cual se considera que el proceso oral constituye una solución a la excesiva duración de los procesos.

Desde la reforma del CPC vigente desde marzo de 1987 se había previsto la posibilidad de que se diesen procesos orales en ya que el artículo 88o facultaba al Ejecutivo Nacional para establecer los juicios orales especificando la materia y la cuantía. Entre las materias se encontraba específicamente la materia laboral. Si embargo ello no pasó de allí. La Constitución del 99 estableció la obligación de que se dictase una Ley Procesal del Trabajo basada en los principios de gratuidad, celeridad, inmediatez, prioridad de la realidad y oralidad. Sin embargo, más que un principio, la oralidad corresponde a un sistema procedimental que se contrapone a lo que Couture denominaba “la desesperante escritura”.

Guido Urdaneta señala que *“la oralidad inyecta al proceso un gran dinamismo a través de la sencillez que fomenta la palabra, y a su vez, facilita la relación de las partes en el proceso, entre sí y con el juez...”*²

Cappelletti considera que el principio oral asume una doble significación: un proceso rápido, concentrado y eficiente y una metodología concreta, empirico-inductiva en la búsqueda de los hechos y la valoración de las pruebas;³ de allí que la Oralidad se encuentra en estrecha relación con otros principios del proceso laboral venezolano, la publicidad, la concentración, la celeridad y la inmediatez., como bien señala Mario Pasco, estos principios no se presentan aislados sino que se *“intervinculan y en cierta medida se compensan evitando que la aplicación extrema de alguno de ellos lesione los otros;”*⁴

² Guido Urdaneta. *“La Oralidad y el Proceso por Audiencias en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.”* en Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ensayos. Obra colectiva coordinada por Fernando Parra Aranguren. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas. 2004. Volumen I. P. 319.

³ Mauro Cappelletti. *“La Oralidad y las Pruebas en el Proceso Civil”*. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires. 1.972.

⁴ Mario Pasco Cosmópolis. *“Fundamentos de derecho Procesal del Trabajo”*. Aele. Lima. 1997. p. 83.

El proceso oral es, en principio más exigente tanto para el Juez, quien en un proceso oral es el director de la litis, como para los litigantes que deben tener conocimiento cabal del asunto ya que deben estar prestos a contestar las interrogantes del Juez y a rebatir de inmediato los argumentos de la contraparte.

Al referirse a la oralidad Rodríguez Piñero señala que permite al juez un contacto directo con las partes y las pruebas lo que facilita su labor de búsqueda de la verdad.⁵

a. Predominancia, no exclusividad de la oralidad.

Tal como lo establece expresamente el artículo 685 de la La Ley Federal del Trabajo de México cuando califica al proceso del derecho del trabajo como *“predominantemente oral”*. *“Oralidad y escrituración- aclara Mario Pasco- no son términos necesariamente antitéticos o que mutuamente se rechacen ya que ninguno de ellos es absoluto”*.⁶ Estamos en presencia de un procedimiento en el cual predomina la oralidad pero no se excluye la escritura, pues algunas actuaciones del proceso requieren se deje constancia escrita de las mismas: libelo de demanda, escrito de presentación de pruebas, actas de audiencias de conciliación, contestación a la demanda, publicación de las sentencias, recursos; no es posible un proceso exclusiva y puramente oral por aquello de *“verba volant”*.

Montero Aroca al respecto, afirma que *“un proceso con forma totalmente oral no podría (ni debería) regularse”*.⁷ Luego enfatiza en tal predominio cuando describe la oralidad en la siguiente forma: *“si hubiera que destacar algo que normalmente caracteriza al procedimiento oral diríamos que esta clase de procedimiento suele acabar con una audiencia oral en la que el juzgador se pone en relación directa con las pruebas personales (testigos, peritos) y con las partes, sin perjuicio de que esa audiencia haya sido preparada por una serie de escritos, en los cuales incluso puede haberse interpuesto la pretensión.”*

Las actuaciones escritas no desvirtúan el carácter oral del proceso, pero debe tenerse cuidado de no caer en excesos que implicarían una vuelta a la escritura. Por ello

⁵ Miguel Rodríguez-Piñero, *“Sobre los Principios Informadores del Proceso de Trabajo”*. Citado por Mario Pasco Cosmópolis *Fundamentos... op.cit..p. 92*

⁶ Mario Pasco Cosmópolis. *“Fundamentos... op.cit.. p. 91.*

⁷ Juan Montero Aroca. *“Introducción al Proceso Laboral”*. Marcial Pons. Madrid. 2000. p. 74.

se limita, por ejemplo, la extensión de la publicación escrita de la sentencia o de los recursos de casación o de control de legalidad.

Se ha previsto la posibilidad de que el libelo de la demanda sea propuesto en forma oral, sin embargo, en ese caso, la Ley le impone al Juez de Sustanciación Mediación y ejecución que recibe la demanda, la obligación de reducir en un acta escrita el petitorio formulado por el demandante.

La oralidad se complementa con el uso de medios tecnológicos como es el caso de la grabación de las audiencias de juicio y de apelación con el fin de que, quien tenga que decidir el recurso pueda “presenciar” igualmente el debate y las pruebas para tener de esa manera información de primera mano sin necesidad de repetir, sobre todo, el interrogatorio de los testigos, o las declaraciones de los expertos.

La oralidad se pone de manifiesto desde la audiencia preliminar, allí todo el debate es oral frente al juez, cuya función es la de conciliar y sustanciar el proceso. Se levanta un acta que sólo tiene por fin dejar constancia de la presencia de las partes y del acuerdo transaccional al que éstas han llegado, si fuere el caso. Sin embargo es en la audiencia de juicio cuando la oralidad alcanza su punto culminante, pues ésta se desarrolla en forma oral ante el Juez de juicio quien presencia el debate y las pruebas y sentencia en la misma audiencia en forma oral, aun cuando dentro de los 5 días siguientes deba reducirla a escrito. De allí que la oralidad juegue igualmente un papel esencial para el desarrollo del principio del contradictorio. A diferencia de otros sistemas, la oralidad no está restringida tan sólo a las audiencias de la primera instancia, ya que todos los recursos (apelaciones, casación y control de la legalidad) deben resolverse en audiencias que requieren de un debate oral y la sentencia es pronunciada igualmente en forma oral.

La oralidad concuerda igualmente con la publicidad excepción hecha de la audiencia preliminar para facilitar la autocomposición de las partes.

b. Consecuencias de la Oralidad.

- Celeridad del proceso;

- Se aumentan los poderes del Juez, es este quien impulsa el proceso y es el rector del debate. Ello requiere que los jueces sean más conocedores del Derecho sustantivo, lo que impone la necesidad de una selección rigurosa;
- Deben preverse las garantías necesarias para evitar posible violaciones al debido proceso;
- Igualmente y también en garantía del debido proceso, se deben determinar claramente las fuentes aplicables con el fin de que los actos procesales se realicen con apego a la ley. Uno de los problema que presenta el sistema procesal venezolano es precisamente la falta de claridad de las fuentes que deben ser aplicadas.
- Necesidad de limitar el tiempo para los alegatos, los interrogatorios de los testigos, etc.
- La oralidad requiere de una mayor y mejor preparación por parte de quienes intervienen en el proceso. En un proceso oral el abogado debe prepararse para comunicar al Juez sus argumentos en forma clara, para convencer al Juez de la verdad de su causa.
- Un nuevo proceso basado en los principios de la oralidad y la inmediatez requiere de un cambio en la mentalidad tanto de los jueces como de los litigantes. Aún, en Venezuela, subsisten ciertas prácticas formalistas, producto de la tradición escrita; así, por ejemplo, algunos jueces exigen la solicitud escrita para expedir una simple copia de un poder.
- Un procedimiento oral requiere, además, de un número suficiente de jueces.

2.2. LA INMEDIATEZ O INMEDIACIÓN.

Pareja con la oralidad es la inmediatez o intermediación como prefieren llamarla algunos. No se puede dar la una sin la otra. Mario Pasco señala que oralidad-concentración- intermediación y celeridad se encuentran “íntimamente ligados entre sí y virtualmente inseparables”.⁸

En los juicios escritos el juzgador tiene sólo una referencia mediata, para formarse una idea del asunto, debe leer una narración, un cuento que alguien le refiere,

⁸ Mario Pasco. Op cit p. 71

en tanto que cuando se produce el debate oral y la evacuación oral de las pruebas, todo ello tiene lugar delante del juez que va a decidir el asunto que se somete a su conocimiento, de esta manera el juez tiene acceso directo a la prueba.

La oralidad no consiste en un debate o en un concurso en el que gana quien más hable o tenga mejor oratoria, frente a un juez pasivo que oye y juzga acerca de la elocuencia esgrimida por las partes, sino que es ante todo la inmediación por el contacto directo del Juez con los hechos, las partes y la prueba, para conocer la verdad real. En el proceso oral tanto el juez como las partes se encuentran unos frente a otros, se escuchan y conocen de inmediato tanto las pretensiones, como los hechos en lo que estas se fundamentan, y se produce de manera inmediata, la decisión que dirime la causa.

De manera que para que la oralidad sea efectiva se requiere que el debate se produzca frente al Juez, que este lo presencie y que presencie las pruebas y, por consiguiente, que la decisión se produzca de inmediato para evitar que el Juez “olvide” parte de lo ocurrido. El Juez presencia el interrogatorio de los testigos, observa sus actitudes y, a su vez, puede formularles preguntas; de igual manera hace las inspecciones de los hechos oye los informes de los peritos y los interroga acerca de los resultados; de esta manera se forma una convicción mas cercana a la realidad porque nadie le dijo que sucedió sino que ha sido no sólo testigo de excepción de lo acontecido, sino que ha jugado un rol protagónico en el desarrollo de los hechos.

La Inmediación se extiende a las partes que deben igualmente estar presentes en el proceso a punto tal que la ley contempla la declaración de parte ante el Juez, cuando éste así lo requiera.

2.3. CONCENTRACIÓN.

El proceso se desarrolla en dos fases y en ambas se realizan audiencias a las cuales deben asistir las partes so pena de que se declare la confesión ficta del demandado o el desistimiento del demandante. La audiencia de juicio debe celebrarse hasta agotarse el debate. Se trata de una audiencia única en la que se produce la confrontación oral de las partes, se realiza la evacuación de las pruebas, todo ello en presencia del Juez quien en la

misma audiencia debe pronunciar el fallo en forma oral. Se trata de una audiencia única, lo que responde al principio de concentración.

El carácter único de la audiencia no impide que la misma se pueda suspender para continuarla en otra fecha que el juez fijará oportunamente. En el terreno de los hechos la complejidad de algunos asuntos, y la necesidad de atender otros casos a carga del juez de juicio obliga a que éste deba suspender la audiencia y a veces en varias oportunidades, sobre todo en caso de que no hayan llegado las pruebas de informes solicitadas.

Es de hacer notar que las apelaciones son resueltas en audiencias contradictorias.

2.4. CELERIDAD.

La celeridad es una consecuencia de las tres anteriores. Mientras en el anterior proceso la tramitación de una causa podía extenderse por espacio de hasta 15 o más años, con el actual procedimiento una causa desde el momento de introducción de la demanda hasta la decisión en Casación, podría durar, en el peor de los casos, dos años, pues normalmente en un lapso de entre 12 a 18 meses debería estar resuelta. Sin embargo, la celeridad en la solución de los conflictos viene dada por la fase conciliatoria ya que un altísimo porcentaje de causas se resuelven, gracias a la conciliación, antes de transcurridos los cuatro meses que dura la primera fase.

2.5. GRATUIDAD.

Todos los procesos son gratuitos e incluso la asistencia de los trabajadores la asume la defensoría de trabajadores. Si bien esta aún no ha sido creada, el Ministerio del Trabajo provee a los trabajadores de asistencia gratuita por medio de un número importante de Procuradores de Trabajo.

2.6. UNIFORMIDAD.

La Ley prevé un procedimiento único lo que viene a resolver el problema de la dispersión de procedimientos. Sin embargo la ley no contempló otras situaciones como el de la oferta real de pago o consignación de los pasivos laborales antes del juicio, como tampoco la posibilidad de que las dos partes acudan a conciliar directamente ante el Juez

sin necesidad de haber intentado previamente una demanda. Al comentar la reforma procesal italiana de 1940, Calamadre justifica la unidad de la jurisdicción así: “La multiplicidad de las jurisdicciones especiales debe considerarse, en general, como un síntoma patológico, denunciador de una crisis de legalidad, esto es, de un período en que las leyes codificadas, sustanciales y procesales aparecen en retraso con relación a las corrientes sociales en que madura el nuevo derecho.”⁹

2.6. PUBLICIDAD.

Las audiencias de Juicio son públicas lo que de acuerdo con el criterio de los proyectistas permite ejercer una especie de control por parte de la sociedad. Por razones obvias las audiencias de conciliación no son públicas. Como se verá más adelante la publicidad no se aplica a la audiencia preliminar.

2.7. RECTORÍA DEL JUEZ.

Corresponde al Juez dirigir el proceso y conducirlo hasta su final. No es el Juez laboral un convidado de piedra que se limita a contemplar las actuaciones que le suministren las partes. Debe impulsar el proceso y buscar la verdad sin limitación alguna, a punto tal que tiene la facultad de ordenar la evacuación de pruebas, aún cuando no hayan sido promovidas por las partes, sin que pueda considerarse que con ello el Juez está supliendo la falta de actuación de aquellas. La ley dota a los jueces de las facultades necesarias para inquirir la verdad por todos los medios y al mismo tiempo los exhorta a no perder de vista el carácter tutelar de las normas de trabajo y el carácter irrenunciable de los derechos que corresponden a los trabajadores, de allí que deben intervenir en forma activa en el proceso y darle “el impulso y la dirección adecuados” (art. 5). No se trata de que quien juzga sea parcial, lo que es parcial, dada su función protectora, es la propia norma laboral. En este aspecto resalta el criterio expresado por Héctor-Hugo Barbagelata: “hay que hallar la manera de que como ha dicho muy expresivamente Russomano, la norma que maneja el juez y aún el procedimiento que se organice sea

⁹ Piero Calamandrei. *Instituciones de Derecho Procesal según el nuevo Código*. EJEA, Buenos Aires, Tomo II p. 68.

parcial, se incline a favor de una de las partes, pero el Juez que la aplique y se desenvuelva dentro de su procedimiento permanezca imparcial.”¹⁰

3. ORGANIZACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL

Como se dijo antes, la justicia laboral se encuentra en manos de jueces especializados. La exposición de motivos señala que estos jueces deberían, en la medida de lo posible, ser especialistas en Derecho del Trabajo. En el terreno de los hechos un buen número de estos jueces han hecho sus especializaciones.

El proceso tiene una doble instancia y, según la cuantía del asunto se puede acudir en casación; de allí que existan jueces de primera y segunda instancia, así como una Sala de Casación Social.

En primera instancia existen dos clases de jueces que se corresponden con las dos fases del proceso:

1. Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución, los cuales tendrán a su cargo la recepción de la demanda, el desarrollo de la audiencia preliminar y la conciliación así como la ejecución de la sentencia luego de que la sentencia dictada quede definitivamente firme:
2. Los jueces de juicio que tendrán a su cargo la fase de juzgamiento cuando no haya sido posible que el asunto sea resuelto mediante la conciliación o la mediación.

En Segunda Instancia sólo hay un Juez Superior que conoce de las apelaciones de las sentencias dictadas en primera instancia por los jueces de juicio.

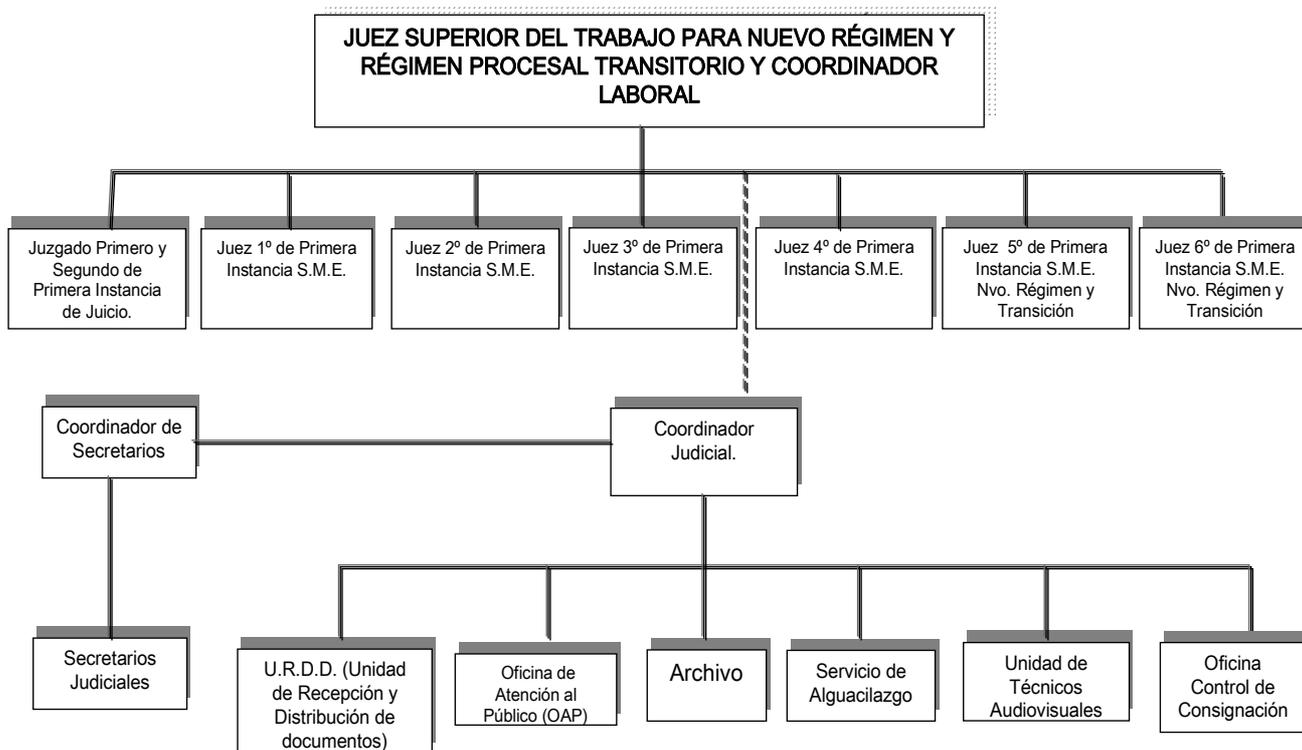
La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia conoce tanto de los recursos de casación interpuestos contra las sentencias de segunda instancia, como de los recursos de control de legalidad, a los cuales se hará referencia luego.

Los juzgados de Trabajo están organizados territorialmente en Circuitos Judiciales que, normalmente corresponden a las divisiones políticas de los Estados. En los circuitos judiciales los Tribunales cuentan con una serie de unidades auxiliares

¹⁰ Citado por Américo Pla Rodríguez en la Conferencia “ *Los Principios del Derecho del Trabajo*” dictada en el Foro Internacional “ El proceso Laboral. A propósito del Proyecto de Ley Procesal del Trabajo.” celebrado en abril de 1996 en Cuzco Perú. Apud Oswaldo Sandoval Aguirre. *La Ley Procesal del Trabajo. Antecedentes y Comentarios*. Lima, 1996. p. 128

además de los servicios de Secretaria y de Alguacilazgo previstos en la Ley. Igualmente se los ha dotado de sistemas informáticos desarrollados por la unidad de informática del Tribunal Supremo de Justicia que se adaptan a las necesidades de organización y de acceso a la información que garantizan el desarrollo de una eficiente función judicial.

Veamos a continuación y en forma esquemática cómo se encuentra organizada la justicia laboral en un circuito judicial correspondiente a un estado de tamaño medio. Ya que en algunas regiones que tienen un alto número de empresas y de trabajadores.



4. EL PROCEDIMIENTO LABORAL. FASES DEL PROCESO EN PRIMERA INSTANCIA.

El proceso se lleva a cabo en dos instancias y en la primera se dan dos fases a cargo de dos jueces diferentes: la fase de sustanciación, mediación y conciliación que se desarrolla en la audiencia preliminar a cargo de los jueces de sustanciación, mediación y

ejecución y la fase de juzgamiento que se lleva a cabo en la audiencia de juicio a cargo de un juez de juicio.

5. PRIMERA FASE: MEDIACIÓN.

La Primera fase del proceso apunta a lograr que la controversia individual existente entre las partes sea resuelta por estas mediante la autocomposición procesal. Ello no quiere decir que en las otras fases del juicio, no deba el Juez de Juicio, el Superior y aún los Magistrados de la Sala de Casación Social procurar avenir a las partes para lograr la conciliación. Es frecuente que en casación los juicios terminen mediante una transacción impulsada por el magistrado designado como ponente para la sentencia.

5.1. PRELIMINARES DEL PROCESO.

a) introducción de la demanda.

El proceso se inicia con la introducción del libelo de la demanda ante el juez de sustanciación, mediación y ejecución.

El artículo 123 de la LOPT contempla dos formas de presentar la demanda: en primer término se puede hacer mediante un escrito, pero igualmente el Parágrafo Único ha previsto que se pueda presentar en forma oral ante el Juez de Trabajo a quien le impone la carga de reducirla personalmente a escrito en forma de un acta que pondrá como cabeza del proceso.

La nueva norma plantea una primera cuestión: La demanda podría, en teoría, ser presentada en forma oral aún cuando el trabajador estuviese asistido de abogado, en cuyo caso el Juez estaría obligado personalmente a redactar el acta, lo que supondría una ventaja para el actor, como veremos más adelante.

Cuando la demanda se presenta por escrito, pese a que la norma no lo aclara, podrá consignarla ante el juez o el secretario, a cualquier hora del día, entre las 6 de la mañana y las 6 de la tarde, tiempo hábil para realizar actos procesales de acuerdo a la disposición contenida en el artículo 68. En tanto que cuando se presenta en forma oral, necesariamente habrá de hacerse ante el propio Juez, pues a él personalmente la Ley encarga de redactar el acta en la que reducirá a escrito la petición del actor.

Por lo general los libelos de demanda se introducen por ante un organismo administrativo denominado Unidad Receptora de Documentos la cual otorga constancia de todo documento que se consigne ante ella.

b) admisión de la demanda.

La Ley ha dotado al Juez de sustanciación de los más amplios poderes para corregir los defectos que pudiere presentar la demanda, ello con el fin de obviar la oposición de cuestiones previas por parte del demandado fundadas, generalmente en defectos de forma de la demanda para, de esa manera garantizar, en parte, la celeridad del proceso. Esta potestad se ha denominado “Despacho Saneador”, expresión tomada de la legislación brasilera.

La norma no determina los efectos del despacho judicial que sanee el proceso en cuanto a la jurisdicción, competencia, accesoriedad, conexión, continencia, acumulación prohibida, ilegitimidad del personero o del apoderado, etc., siendo en esto sucedáneas las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.”¹¹

Conforme a la norma señalada se pueden presentar varias situaciones:

1. El Juez, analizada la demanda, considera que la misma llena todos los requisitos exigidos por la Ley. En ese caso debe proceder a admitir la demanda, dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la misma.
2. El Juez, al revisar el libelo presentado, consigue que el mismo no cumple con los requisitos exigidos por el artículo 123. En este caso el Juez, que ha tenido el lapso de dos días hábiles para hacer la revisión, ordenará al demandante que corrija los defectos de los que el libelo adolece y que presente la demanda corregida dentro de los dos días hábiles siguientes, advirtiéndole que si no lo hace, declarará pericida la demanda.
3. La demanda es presentada en forma oral y el Juez levanta un acta y que, presumimos, llena los requisitos exigidos por el artículo 123. La Ley sólo señala que el acta debe ser puesta por cabeza del proceso, pero en este caso, no creemos que

¹¹ Ricardo Henríquez La Roche: “Soluciones a la Conflictividad Laboral”, en libro memoria del *Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tribunal Supremo de Justicia, Serie Eventos N° 7, Caracas, 2002, p.197.

sea necesario que el Juez se tome dos días para analizar si admite o no la demanda, puesto que si es hecha por él, no debería presentar defecto alguno, no existiendo, por ende, razón alguna que obstaculice su admisión. De allí que una vez levantada el acta deberá proceder el juez a admitir la demanda y ordenar la notificación del demandado.

4. Que el demandado presente en el término legal la demanda corregida. En este caso el Juez debe pronunciarse al día siguiente acerca de la admisibilidad o no de la demanda, puesto que la Ley señala que el Tribunal de sustanciación tiene un lapso máximo de 5 días hábiles para admitir o negar la demanda.

Respecto de los efectos de la falta de subsanación de los defectos que ordena corregir al libelo de la demanda, el artículo 124 dispone que, al ordenar la corrección, lo hará con “apercibimiento de perención” lo que conlleva la extinción de la instancia. La subsanación hecha en forma diferente a como lo ordene el juez, debe, desde luego, producir el mismo efecto.

Es necesario aclarar que la ley ha previsto que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución aplique de nuevo el despacho saneador al término de la audiencia preliminar y antes de remitir el expediente al juez de juicio y resolver en forma oral lo relacionado “con los vicios procesales que pudiere detectar” bien sea porque él mismo se haya percatado de su existencia o bien porque le hayan sido señalados a instancia de parte. (art. 134)

c) Notificación al demandado.

Con el fin de facilitar la comparecencia del demandado y evitar los dificultosos trámites que conlleva la citación personal del demandado, sobre todo cuando se trata de una persona jurídica, la Ley exige la notificación del demandado sin que sea necesaria la citación personal del representante legal de la empresa.

La notificación se hace mediante un cartel que indica el día y la hora en la que ha de llevarse a cabo la audiencia preliminar. Dicho cartel es fijado por el alguacil del tribunal a la puerta de la sede de la empresa y se entrega una copia al patrono, o se la consigna en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia, si la hubiere. El alguacil deja constancia en el expediente de haber cumplido con la fijación del cartel y la entrega de la

copia del mismo así como de los datos relativos a la identificación de la persona que recibió la copia del cartel.

La ley prevé igualmente que la notificación se puede hacer mediante notario, por correo certificado con acuse de recibo e incluso mediante medios electrónicos. También el demandado puede darse por notificado y se lo tiene por tal cuando haya intervenido en el expediente, por ejemplo para solicitar copia.

5.2. LA AUDIENCIA PRELIMINAR.

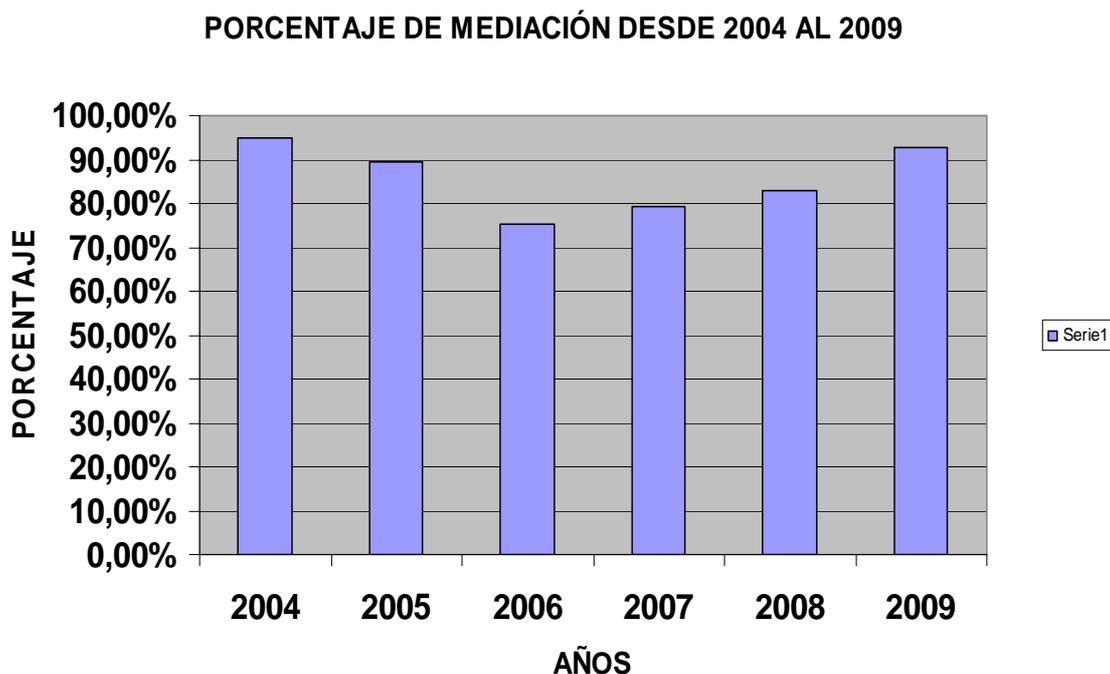
Al décimo día hábil siguiente a aquel en el que conste en autos que se produjo la notificación, a la hora señalada, tiene lugar la instalación de la audiencia preliminar. Las partes deben presentarse estrictamente a la hora so pena de que exponerse, el demandado a que se lo tenga por confeso y el demandante a que se declare desistida la demanda.

Las partes deben presentarse con el escrito que contiene la descripción de las pruebas que se promueven. Generalmente deben presentar las pruebas al inicio de la audiencia sin que sea posible promover luego ninguna otra prueba más a no ser que se trate de hechos sucedidos o conocidos luego de haberse instalado la audiencia preliminar (prueba sobrevenida).

La audiencia se desarrolla en forma privada, sin mayores formalidades ante el Juez quien, de acuerdo con la norma contenida en el artículo 133 “deberá, personalmente mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia de que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal.” Como ya se dijo anteriormente El proceso laboral venezolano ha apostado fuertemente a la fase de la mediación y a lograr que las controversias se diriman por efecto de la mediación de los jueces y por ello no sólo ordena a los jueces hacer todo lo posible por lograr la mediación sino que, a pesar de la celeridad extiende el lapso de mediación hasta por cuatro meses.

Las estadísticas nacionales demuestran con hechos los logros obtenidos en este campo: En el mes de marzo de 2009 el promedio nacional de mediación fue de un 90,86%; en abril de 90,22%; 90, 52 % en mayo y 88,09 en junio.

Para mayor ilustración se presenta el siguiente cuadro que revela los porcentajes de mediación en el Circuito Judicial Laboral del Estado Táchira entre los años 2004, fecha en la que se puso en marcha el nuevo proceso en ese Circuito y el año en curso:



El juez de mediación se involucra en el caso; como tiene acceso a las pruebas promovidas al inicio de la audiencia preliminar, ello le permite una visión más exacta de la situación y prever el resultado, de allí que trate de convencer a las partes e incluso, expresar su opinión acerca de los posibles resultados del juicio lo que no acarrea ningún tipo de consecuencias, ya que no es a éste juez a quien le corresponde dictar sentencia, en caso de que se celebre el juicio.

Una particularidad de la audiencia preliminar es que la promoción de pruebas se efectúa antes la contestación de la demanda, precisamente con el fin de facilitar la mediación ya que, para lograr la misma, el juez cuenta con los elementos de defensa de las partes. Por otra parte, nada de lo que se diga en la audiencia preliminar consta en acta, sólo se deja constancia de las pruebas presentadas y de la presencia de las partes.

En el lapso de cuatro meses que puede durar esta fase, se puede suspender el desarrollo de la audiencia preliminar y continuarla otro día, pero se considera que la audiencia es una sola. La obligación de presencia de las partes y las sanciones por su inasistencia, se extienden a las prolongaciones de la audiencia preliminar pero la jurisprudencia ha atemperado los efectos de la confesión ficta ante la inasistencia del demandado a la continuación de la audiencia preliminar.¹²

5.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Finalizada la audiencia preliminar sin haberse logrado la conciliación de las partes, debe el demandado presentar el escrito de contestación de la demanda, dentro de los cinco días hábiles siguientes. El Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, incorpora las pruebas, sin pronunciarse acerca de su admisión y, al día siguiente, remite el expediente al Juez de Juicio.

Se le impone al demandado la obligación de determinar con precisión cuáles hechos acepta y cuáles niega, así como la de fundamentar su negativa. Se considerará confeso respecto de aquellos hechos alegados en el libelo de la demanda que no haya rechazado de manera precisa.

La ley impone al empleador la carga de probar ciertos hechos: la causa del despido, el pago liberatorio y con base en la presunción establecida en el artículo 65 de la ley Orgánica del Trabajo, cuando sea necesario demostrar la existencia de un contrato de trabajo el trabajador se limitará a demostrar la prestación de servicio personal en tanto que al empleador le corresponderá desvirtuar la existencia de la subordinación o de la prestación del servicio por cuenta ajena.¹³

6. SEGUNDA FASE: EL JUICIO

¹² Véanse las sentencias Sentencias de la Sala de Casación Social: No. 115 del 17-02-04 Caso: Arnaldo Salazar Otamendi vs. Publicidad Vepaco y No. 1.300 del 15-10-04. Caso: Ricardo Alfí Pinto Gil vs. Coca-Cola Femsa de Venezuela, S.A. en la página del Tribunal Supremo de Justicia : www.tsj.gov.ve

¹³ El artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone: “Se presumirá la existencia de un contrato de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba”

Al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente, el juez de juicio fija el día y la hora para la celebración de la audiencia de juicio que tendrá lugar dentro de un lapso no mayor de 30 días. Corresponde al Juez de juicio admitir las pruebas. Antes de la audiencia de juicio, el juez ordena la evacuación de ciertas pruebas, como por ejemplo las inspecciones judiciales, las cuales se efectúan con la presencia de las partes, y oficia a las personas organismos de los cuales las partes han solicitado el envío de informes. Las demás pruebas serán evacuadas durante la audiencia de juicio.

La audiencia de juicio se desarrolla de manera totalmente oral. Generalmente se advierte a las partes que no podrán leer ningún tipo de escrito, de acuerdo con lo previsto en la propia Ley. Las partes no podrán alegar hechos nuevos ni diferentes a los contenidos en el libelo de la demanda o en el escrito de contestación.

La Comparecencia de las partes (o la de sus apoderados) es obligatoria y la inasistencia expone a los litigantes a consecuencias negativas similares a las que acarrea la incomparecencia a la audiencia preliminar (confesión ficta o desistimiento, según el caso).

El Juez de juicio preside la audiencia y se encuentra investido con los más amplios poderes, a punto tal que puede ordenar la evacuación de pruebas que considere necesarias para el esclarecimiento de la verdad, aun cuando no hayan sido promovidas por las partes. (art. 156). Tiene igualmente la facultad de condenar a algún concepto que no haya sido demandado pero que de los hechos o de la actividad probatoria se desprenda que necesariamente le habría correspondido al demandante. Esto obedece a la preeminencia del principio inquisitivo sobre el dispositivo que caracteriza al proceso civil.

La audiencia se inicia con los alegatos de las partes, primero interviene el demandante y luego el demandado para exponer los fundamentos de hecho y de derecho de sus pretensiones o defensas; luego se procede a evacuar las pruebas en el mismo orden. El Juez presencia la evacuación de todas las pruebas, puede interrogar a los testigos, a los expertos, quienes deberán comparecer a la audiencia. Igualmente el Juez puede interrogar directamente a las partes y si no se encuentran presentes, ordenará su comparecencia.

Finalizada la evacuación de pruebas el Juez concede a las partes un tiempo breve para que hagan sus observaciones a las pruebas y luego se retira por espacio de hasta una hora, al término de la cual regresa a la sala de audiencias para dictar la sentencia, de manera lacónica y concisa y con una breve exposición de los motivos.

En casos complejos podrá diferir por una sola vez la oportunidad de dictar sentencia. Es de hacer notar que si bien se considera que la audiencia de juicio es única puede ser objeto de prolongaciones cuando hayan vencido las horas de despacho previstas para su desarrollo y no se haya agotado el debate y la evacuación de las pruebas.

La sentencia, dictada oralmente en la audiencia, debe ser reproducida por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes. Sólo después de que se consigne la sentencia por escrito comienza a contarse el lapso de cinco días hábiles para apelar de ella.

Es de hacer notar que todas las audiencias son grabadas por medios audiovisuales. El disco con la grabación es remitido al Superior junto con el expediente y las partes podrán solicitar una copia.

7. LA SEGUNDA INSTANCIA.

En caso de que la sentencia de primera instancia haya sido apelada, admitida ésta, el expediente debe ser enviado al Tribunal Superior competente, el cual, al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente fijará, mediante auto, el día y la hora en la que tendrá lugar la audiencia oral de apelación.

Todas las decisiones de los recursos se toman luego de que las partes de forma oral hayan expresado sus argumentos. El desarrollo de las audiencias en segunda Instancia es similar a la audiencia de juicio y el Juez debe dictar sentencia en forma oral en la misma audiencia.

8. LOS RECURSOS ANTE LA SALA DE CASACIÓN SOCIAL.

La Sala de Casación Social esta compuesta por cinco magistrados y conoce de dos tipos de recursos: el de casación y un nuevo tipo de recurso denominado control de legalidad.

Algunos autores han considerado que la Casación en materia laboral se ha convertido en una tercera Instancia; en efecto se trata de un modelo de casación de instancia que examina los hechos y debe decidir el fondo de la controversia. De igual manera la decisión será de reposición “cuando en el proceso se hayan quebrantado u omitido formas sustanciales de los actos, que menoscaben el derecho de defensa” (art. 168). En realidad la nueva Ley ha tenido la virtud de eliminar el excesivo formalismo y quitarle el carácter un tanto misterioso y solemne que rodeaba el recurso de casación.

El recurso de Casación procede contra Sentencias del Tribunal Superior del Trabajo que pongan fin al proceso; contra los laudos arbitrales; contra Sentencias Interlocutorias con carácter de definitivas que pongan fin al proceso; debiendo la cuantía de las mismas superar las 3.000 unidades tributarias.¹⁴

El anuncio del recurso debe hacerse ante el Tribunal Superior que dictó la sentencia, dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento del término previsto para la publicación de la sentencia escrita. El Tribunal la debe admitir al día siguiente del vencimiento del lapso previsto para su anuncio y de inmediato debe remitir el expediente a la Sala respectiva.

Recibido el expediente, comienza a correr un lapso de 20 días consecutivos para que el recurrente consigne el escrito de formalización que no debe exceder de 3 folios con sus vueltos. La otra parte tiene la oportunidad de impugnar o contradecir el recurso mediante escrito que debe consignar dentro de los 20 días consecutivos siguientes al vencimiento del lapso de formalización. Luego de transcurridos los lapsos anteriores La Sala debe dictar un auto en el cual fija el día y la hora para que tenga lugar la audiencia en la que tendrá lugar el debate oral de las partes. Concluido éste la Sala deberá dictar la sentencia en forma oral la cual deberá publicarse dentro de los cinco días hábiles siguientes.

¹⁴ Una unidad tributaria equivale a Bs. 55,00, de manera que 3.000 unidades equivalen a Bs.165.000,00 lo que equivale a 76.744,18 US.\$.

También se contempla la posibilidad de recurrir de hecho. En caso de negativa de admisión del recurso de casación, el Tribunal Superior deberá establecer los motivos del rechazo y deberá mantener el expediente por el término de cinco días hábiles con el fin de que la parte a la cual se le haya rechazado el recurso pueda interponer el recurso de hecho. El recurso de hecho debe ser enviado a la Sala de Casación Social quien se pronunciará acerca de su admisión sin audiencia previa.

El recurso de control de legalidad constituye una novedad del proceso laboral venezolano. La doctrina considera que su origen se puede encontrar diversas instituciones de Derecho comparado como son: el control de la casación francesa de nociones como la de culpa o de subordinación, en el writ of certiorari que se interpone ante el Tribunal Supremo de Estados Unidos; o, en el recurso de casación para unificación de doctrina y de revisión en el proceso español. Un antecedente en el Derecho Venezolano se encuentra en la Sentencia de la Extinta Corte Suprema de Justicia del 19 de diciembre de 1968 que establecía la posibilidad de controlar y regular decisiones de los tribunales para establecer criterios uniformes.

El Control de Legalidad se caracteriza por ser: un recurso extraordinario y excepcional; que sólo procede a solicitud de parte contra decisiones de Juez Superior; su admisibilidad es discrecional; y, tiene por finalidad: evitar abusos que vulneren el orden público.¹⁵

En Sentencia N° 87 del 20 de febrero de 2003, la Sala de Casación Social estableció los requisitos de admisibilidad del recurso de control de legalidad:¹⁶

- a. Sentencias emanadas de Juzgados Superiores.
- b. No susceptibles de ser impugnadas mediante recurso de casación.
- c. Que violen o amenacen con violentar normas de orden público estricto. (Alta Imperatividad)
- d. Contrarias a Jurisprudencia reiterada de la Casación Social.
- e. Que haya sido promovido oportunamente.

¹⁵ Al referirse a este tipo de recursos y acerca de la necesidad de que la decisión no sólo haya establecido la verdad sino que además se adecúe al ideal de justicia Calamandrei sostuvo: *aún para el Juez más escrupuloso y atento, vale el límite fatal de la relatividad propia de la naturaleza humana: lo que vemos, no sólo es lo que nos parece que vemos. No verdad, sino verosimilitud, es decir, apariencia (que puede ser también ilusión) de verdad.* Piero Calamandrei. *Estudios sobre el Proceso Civil*. EJEA, Buenos Aires. 1962, Tomo III, p. 319.

¹⁶ Página web del TSJ: www.tsj.gov.ve

f. Requisito formal: extensión del escrito no debe tener más de tres folios.

Las sentencias que decidan un control de legalidad declarado admisible podrán ordenar la reposición de la causa al estado que considere necesario o anular el fallo del Superior debiendo por lo tanto decidir el fondo de la controversia.

9. LOS INCONVENIENTES DEL PROCESO LABORAL VENEZOLANO.

A cinco años de su puesta en funcionamiento, el proceso laboral ha mostrado algunas imperfecciones que en modo alguno pueden afectar la valoración altamente positiva que la mayoría de la doctrina nacional, así como los usuarios del sistema, hacen de ella.

Algunas de las imperfecciones que se le pueden atribuir a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana, han sido en parte corregidas por la Jurisprudencia de la propia Sala de Casación Social, como, por ejemplo, lo relativo al excesivo rigor en la confesión ficta por incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar o a alguna de sus prolongaciones, como ya se hizo antes referencia. A continuación vamos a hacer referencia a algunas situaciones en particular.

9.1. La unidad del Derecho procesal y el celo exagerado por la especialidad del proceso laboral.

Un aspecto previo a ser considerado en el momento de elaborar una Ley que rija el procedimiento del trabajo, es el que se refiere al tipo de relación que una Ley tan específica, debe mantener con las otras leyes procesales comunes y especiales en función de garantizar su autonomía sin romper con la necesaria integración que la misma debe mantener conforme a los postulados de la Teoría General Del Proceso.

El Derecho es un sistema de normas integrado y no es un sistema compuesto por compartimentos estancos. Con base en lo anterior es posible afirmar que existe un solo derecho procesal destinado a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos que el derecho sustantivo consagra. Un solo derecho procesal que regula una de las funciones fundamentales del Estado: la jurisdiccional. Esta afirmación no va en desmedro de que el Derecho Procesal contemple normas especializadas para la actuación de las diversas ramas del derecho material.

Al respecto el eminente procesalista colombiano Devis Echandía sostiene: “El derecho procesal es uno solo, puesto que regula en general la función jurisdiccional del Estado y sus principios fundamentales son comunes a todas sus ramas. Sin embargo, de acuerdo con la naturaleza de las normas en conflicto o cuya aplicación se solicita, puede dividirse en derecho procesal civil, penal, contencioso-administrativo, del trabajo, coactivo o fiscal.... La evolución del derecho en general conduce lógicamente hacia su especialización y diversificación a medida que se complican y se transforman los fenómenos sociales de todo orden que debe regular. Esto opera con mayor razón en el derecho procesal. Pero su unidad exige que se estudien en conjunto y con un criterio común sus principios generales, y esta es la razón del curso de la teoría general del proceso.”¹⁷

El fenómeno de la dispersión del derecho procesal no es característico tan solo de nuestros países; Vécovi al respecto asienta: “Tanto los agraristas como los laboristas y los especialistas en menores y derecho de familia, reclaman un proceso especial con principios de oralidad, abreviación, simplificación de las formas, aumento de los poderes del juez, etc., invocando el carácter social y trascendente de cada uno de esos derechos, etc. Y bien, justamente esos principios son los que los procesalistas modernos piden para **todo** proceso, para el proceso. Y estos consideran que aunque los referidos derechos sustanciales (como el penal etc.) exigen ciertas especialidades dentro del procedimiento, esto no vulnera la existencia de un derecho procesal independiente (autónomo) y único (unidad).”¹⁸

En este orden de ideas, consideramos que una Ley Procesal del Trabajo, concebida en términos de la moderna teoría del proceso, debe sustentar las especificidades del procedimiento laboral, sin que ello implique su aislamiento de la Teoría General del Proceso y de las normas fundamentales que la informan. En este sentido nos parece, por demás clara, la conclusión de Jorge Pinheiro Castelo, cuando señala:” La autonomía del derecho procesal del trabajo, con todo no quiere decir aislamiento. Muy por el contrario, entendemos que el derecho procesal del trabajo integra el sistema (el derecho) procesal, observando la unidad metodológica o de raciocinio, de la teoría general del derecho

¹⁷ Hernando Devis Echandía. “Compendio de Derecho Procesal Civil. ABC Bogotá 1.985. T.I P.7.

¹⁸ Enrique Vécovi. Teoría General del Proceso. Temis. Bogotá. 1.984. P.12

procesal y el objetivo final del derecho procesal, común a todas las ramas del derecho procesal.”¹⁹

En consecuencia, es necesario concluir que la unidad del Derecho y, en este caso específico, del proceso, no puede ser entendida pues, como una merma a la especificidad del derecho del trabajo, ni a su carácter autónomo, ni como un intento de mantenerlo encadenado al derecho común, sino que se funda en la necesidad de darle un mayor rigor científico, de tal manera que, atendiendo a sus particulares necesidades, pueda nutrirse de los aportes de la teoría general del proceso, lo que permitirá emplear toda la normativa general elaborada por la misma. Desde una perspectiva contraria, el establecimiento de una ruptura total con el derecho procesal común, específicamente con el Código de Procedimiento Civil, obligaría a la ley procesal del trabajo a estatuir sobre todas las posibles situaciones que pueden presentarse en el proceso, lo cual la haría incurrir en inútiles repeticiones, en muy probables contradicciones y, con toda seguridad, daría lugar a abundantes lagunas que dificultarían la labor tanto del Juez como de las partes en el proceso laboral.

Consideramos que la ley procesal especial del trabajo debe, en beneficio de su autonomía, desarrollar en forma expresa los principios y caracteres que le dan su peculiar fisonomía al proceso laboral y, al mismo tiempo, sin desmedro de lo anterior y en beneficio de su eficacia, permitir la aplicación supletoria de las normas procesales comunes que, sin ser contrarias a dichos principios y caracteres, permitan el mejor funcionamiento de la justicia laboral.

La Ley Orgánica procesal del Trabajo debe, en una futura revisión, mejorar la redacción del artículo 11 con el fin de aclarar, en aras de la seguridad y de la observancia de las reglas del debido proceso, las fuentes supletorias a las que habrá que acudir en caso de la ley especial no haya hecho la previsión correspondiente, puesto que la actual redacción deja a la discreción del juez la determinación de la forma de los actos y el uso

¹⁹ Jorge Pinheiro Castelo. “O Direito Processual do Trabalho na Moderna Teoria Geral do Processo”. Edit. L.T.R. Sao Paulo. 1.973. P. 419.

de las fuentes supletorias, cuando la ley especial no contenga una previsión clara al respecto.²⁰

9.2. Límites al principio “in dubio pro operario”.

El artículo 9 de la Ley comentada contiene una disposición que se presta a dudas en cuanto a su alcance:

Quando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma Legal o en caso de colisión entre vanas normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que mas favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

El Derecho comparado normalmente limita la aplicación de este principio a la interpretación de normas sustantivas, por lo que la norma en cuestión resulta un poco ambigua. El alcance del principio “in dubio pro operario” en materia procesal ha sido aclarado en parte por la Sala de Casación Social en la sentencia N° 1.889 del 25 de septiembre de 2007 (Carmen C. Oropeza vs. Central La Pastora) cuando la Sala señala:

Ahora bien, lo antes expuesto supone que para darle aplicación a los principios y reglas protectoras que favorecen al trabajador recogidas en el ordenamiento jurídico laboral sustantivo y adjetivo, ya señaladas, se requiere de la presencia efectiva de dudas razonables en cuanto a la aplicabilidad de dos o mas normas jurídicas al mismo asunto o en cuanto a la interpretación que deba fijársele a una norma jurídica susceptible de entenderse de diversas formas, supuestos éstos que como bien lo manifiesta el recurrente no han sido detectados en el caso de especie.²¹

Cabe esperar que tal criterio sea recogido en la reforma próxima que resulte de la prevista revisión de la Ley.

9.3. El procedimiento Arbitral.

²⁰ Los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la ley; en ausencia de disposición expresa, el Juez del Trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. A tal efecto, el Juez del Trabajo podrá aplicar, analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en la presente Ley.

²¹ www.tsj.gov.ve

La complejidad para la designación de los árbitros pues sólo se los puede escoger por sorteo de una lista previamente aprobada por la Sala de Casación Social. El hecho de que la mayoría de los árbitros incluidos en la lista se encuentren residenciados en la Capital, han desestimulado de tal manera el empleo de este medio alternativo de solución de conflictos que no se tiene noticia de que se lo haya empleado durante la vigencia del nuevo sistema. A esto se debe agregar el hecho de que el buen funcionamiento de la justicia laboral no ha hecho interesante el recurso del arbitraje.

9.4. Impugnación de informes administrativos.

La reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, posterior a la promulgación de la Ley Procesal ha creado un grave problema. La ley contempla que los documentos emanados del Instituto que tiene a su cargo todo lo relacionado con la Inspección en materia de Seguridad y salud ocupacional, tienen el carácter de orden público. Ahora bien, ni la Ley procesal del trabajo, ni el Código de Procedimiento Civil, contemplan dentro de las causales por las cuales se puede tachar de falso un documento público, una que se adapte a ese tipo de documento y que se fundamente, como ya ha ocurrido, en criterios errados sostenidos por los facultativos que tienen a su cargo determinar la enfermedad y sus causas, así como el carácter ocupacional de la misma. Se requiere pues una reforma que garantice el procedimiento idóneo para impugnar tales informes.

9.5. Tratamiento de las cuestiones previas.

Con muy buen criterio el legislador estableció la improcedencia de la oposición de cuestiones previas que por lo general eran utilizadas para retardar el proceso. Para evitar esto y corregir la existencia de defectos formales en el libelo de la demanda acudió a la institución del despacho saneador. Sin embargo, el Juez cuando recibe la demanda no está al tanto de conocer algunas otras situaciones o vicios que o bien impedirían que la acción fuera admitida o bien traerían como consecuencia una suspensión del proceso. Un Juez no está al tanto de conocer que el asunto ya fue decidido por un tribunal en otro circuito (cosa juzgada); o que existe caducidad de la acción; o que hay una cuestión prejudicial. Por ello debe preverse un procedimiento breve para resolver situaciones tales como: la falta de jurisdicción o la incompetencia del tribunal, la falta de capacidad, la litis pendencia, además de las anteriormente señaladas.

CONCLUSIONES

La puesta en marcha de un nuevo sistema procesal ha sido altamente positiva para la función de impartir justicia en Venezuela. Es innegable que el sistema ha traído consigo muchos beneficios en aras de lograr una justicia, rápida y eficaz, al tiempo que ha permitido un mayor acceso a la justicia, sobre todo, para aquellos sectores más desprotegidos.

La presencia de jueces especializados a cargo de la justicia laboral la ha hecho más confiable, al tiempo que ha obligado a los litigantes a prepararse mejor para enfrentar un proceso que requiere de más profundos conocimientos.

El nuevo proceso ha significado un cambio de actitud no sólo por parte de los jueces, sino, sobre todo, por parte de los propios abogados litigantes y de los mismos justiciables. En efecto, se ha ido poco a poco abandonando la cultura del conflicto, tan arraigada entre nuestro foro, para aceptar las bondades de la autocomposición procesal. El cambio de actitud se ha mostrado particularmente beneficioso en lo que se refiere a la lealtad procesal debido a que la Ley prevé un severo sistema de apreciación de faltas a la lealtad y probidad en el proceso, al otorgarle al Juez un estricto control de las conductas de las partes así como tiene la posibilidad de extraer elementos de convicción de tales conductas, como sería el caso de la obstaculización de una prueba. En aras de garantizar esa lealtad en el proceso, la Ley, además de otorgarle al juez las facultades anteriores, ha previsto penas pecuniarias altas, para sancionar la deslealtad.

Un proceso caracterizado por la oralidad, la intermediación y la concentración requiere de un nuevo tipo de Juez especialmente capacitado para ejercer la función de impartir justicia en materia laboral. Un juez observante de las reglas del debido proceso, garante del derecho de defensa, al tiempo que ejerce debidamente los amplios poderes de los que debería estar investido para una búsqueda exhaustiva y eficiente de la verdad.

La puesta en marcha de los nuevos tribunales en materia laboral ha significado igualmente una economía tanto en el número de personas como en los recursos materiales. La dispersión de los procedimientos, antes de la reforma, hacía que se requiriese la intervención de un gran número de personas, pues además de los tribunales de primera instancia, los juzgados de municipio tenían competencia para conocer de

juicios de menor cuantía. Un análisis hecho en el circuito laboral del Estado Táchira demostró que con el nuevo proceso intervienen 38 personas frente a las 113 que eran necesarias en el sistema anterior. Ello ha significado un ahorro de más del 5°% en el presupuesto de gastos de los tribunales que funcionan de acuerdo al nuevo sistema.

Para finalizar permítaseme citar al maestro uruguayo Don Américo Plá Rodríguez quien resume la influencia que un proceso ágil y eficiente como el laboral, puede llegar a tener sobre el proceso ordinario:

Los principios que presiden al Derecho Procesal del Trabajo podrían también aplicarse al proceso común con levísimas variantes de intensidad y es de esperar que así suceda en el futuro. Yo veo nuestro proceso común y nuestro proceso laboral, tan dispares en el momento presente, marchando hacia un futuro común por la asimilación por aquél de las conquistas de éste

San Cristóbal, noviembre de 2009