



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**“LAS PRESUNCIONES COMO MÉTODO DE PRUEBA  
EN EL PROCESO LABORAL”  
(ÉNFASIS EN LA PRESUNCIÓN DE DURACIÓN  
INDETERMINADA DE LA RELACIÓN LABORAL)**

San Cristóbal, Marzo 2010



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**“LAS PRESUNCIONES COMO MÉTODO DE PRUEBA  
EN EL PROCESO LABORAL”  
(ÉNFASIS EN LA PRESUNCIÓN DE DURACIÓN  
INDETERMINADA DE LA RELACIÓN LABORAL)**

**Proyecto de Trabajo de Grado para Optar al Título de  
Especialista en Derecho Laboral**

Autor: Zayda Yorlett Chávez C.

Tutor: Rodrigo Rivera Morales

San Cristóbal, Marzo 2010

San Cristóbal, 04 de Febrero de 2009.

**Ciudadano:**  
**Coordinador(a) de Post grado de la Universidad Católica del Táchira.**  
**Presente.-**

Formalmente presento el Proyecto de Trabajo de Grado titulado “**LAS PRESUNCIONES COMO MÉTODO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL**” (ÉNFASIS EN LA PRESUNCIÓN DE DURACIÓN INDETERMINADA DE LA RELACIÓN LABORAL), para optar al Título de **Especialista en Derecho Laboral** que otorga la Universidad Católica del Táchira.

Atentamente,

---

**ZAYDA YORLETT CHÁVEZ CÁCERES**

**C-I. V-8.102.660**

## **ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo de Grado presentado por Zayda Yorlett Chávez C. para optar al Título de **Especialista en Derecho Laboral**, cuyo título es **“LAS PRESUNCIONES COMO MÉTODO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL” (ÉNFASIS EN LA PRESUNCIÓN DE DURACIÓN INDETERMINADA DE LA RELACIÓN LABORAL)**.

Así mismo hago constar que acepto asesorar a la estudiante, en calidad de Tutor, durante el desarrollo del Trabajo hasta su presentación final y evaluación.

En San Cristóbal, a los 06 días del mes de Septiembre de 2006

---

**Rodrigo Antonio Rivera Morales**  
**C. I. 1.705.230**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo de Grado presentado por la Abogado ZAYDA YORLETT CHÁVEZ C. venezolana, mayor de edad, con cédula de identidad No. 13.972.693, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo Título es **“LAS PRESUNCIONES COMO MÉTODO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL” (ÉNFASIS EN LA PRESUNCIÓN DE DURACIÓN INDETERMINADA DE LA RELACIÓN LABORAL).**

Así mismo, hago constar que el trabajo reúne los requisitos de método, sistematización y análisis, llenando los méritos suficientes para ser sometido a evaluación como tesis de grado.

En San Cristóbal, a los seis (06) días del mes de Septiembre del 2006

---

**Rodrigo Antonio Rivera Morales**  
**C. I. 1.705.230**

# ÍNDICE

	Pág.
Resumen .....	vii
Introducción .....	1
CAPITULO	
I. EL PROBLEMA .....	3
Planteamiento del problema .....	3
Formulación .....	6
Sistematización .....	6
Objetivos de la investigación .....	7
Justificación .....	7
Alcance .....	8
Limitaciones .....	9
II. MARCO TEÓRICO .....	10
Antecedentes .....	10
Bases teóricas .....	15
Bases legales .....	19
Términos básicos .....	24
III. MARCO METODOLÓGICO .....	26
Tipo de investigación .....	26
Diseño documental .....	27
Técnica de Recolección de datos .....	28
Instrumento o Recolección de Datos .....	28
Técnica de datos .....	29
IV. ESTRUCTURA DEL CONTENIDO .....	30
Capítulo Primero .....	30
Capítulo Segundo .....	43
Capítulo Tercero.....	50
Capítulo Cuarto.....	61
Conclusiones .....	75
Bibliografía. ....	76

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICE-RECTORADO ACADÉMICO  
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**“LAS PRESUNCIONES COMO MÉTODO DE PRUEBA EN EL  
PROCESO LABORAL”  
(ÉNFASIS EN LA PRESUNCIÓN DE DURACIÓN INDETERMINADA DE LA  
RELACIÓN LABORAL)**

**Autor: Zayda Yorlett Chávez C  
Tutor: Rodrigo Rivera Morales  
Año: 2006**

**RESUMEN**

En la Ley Orgánica del Trabajo se han establecido un conjunto de presunciones favorables al Trabajador que no han tenido una interpretación uniforme en las instancias jurisdiccionales laborales. Con la promulgación de La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en la cual se regula lo concerniente a los indicios y las presunciones se viene a llenar un vacío de carácter legal. No obstante, permanece una concepción que confunde los indicios y las presunciones, lo cual en cierto sentido perjudica la tutela específica para los Trabajadores. Específicamente, en cuanto a la duración de la relación del trabajo se suele simular con formas de contrato determinado u otras formas que lesionan de los derechos de los trabajadores, contraviniendo la Ley Orgánica del Trabajo y normas Constitucionales, así como también de los Principios Generales del Derecho del Trabajo. Las presunciones específicas sobre la duración de la relación del trabajo que en una correcta aplicación de ese instituto contribuiría a fortalecer la tutela efectiva de los trabajadores. Las razones esenciales que justifican la realización de esta investigación, responden fundamentalmente a que en el marco del debido proceso, aplicable en todos los escenarios jurídicos, todo proceso debe garantizar los derechos y garantías de las partes, acorde con el contenido axiológico de una Constitución de Estado Social de Derecho y Justicia. La construcción del razonamiento lógico de la presunción aplicable en el caso concreto en el proceso laboral es una garantía al justiciable del debido proceso.

Descriptores: presunción, razonamiento lógico, hecho base, hecho probado, apreciación de la prueba, sentencia.

## INTRODUCCIÓN

En la medida que las sociedades se han tornado más complejas las relaciones humanas se entrecruzan configurando un entramado de difícil precisión. En especial, las relaciones laborales se manifiestan bajo diversas formas. En todo caso, por las exigencias propias del desarrollo industrial y el progreso en el campo técnico, se van produciendo permanentes cambios en los factores productivos.

La empresa lleva una ventaja considerable frente al trabajador, pues además de disponer del capital, domina técnicas y tecnologías no alcanzables para aquél. Este dominio coloca al trabajador en inferioridad ante el empleador. Por ello, para mantener un equilibrio, evitar arbitrariedades y una explotación desmedida, el Estado asume el papel de proteger al trabajador a través de varios instrumentos.

Uno de estos instrumentos es la consagración de presunciones por vía legislativa. Mediante éstas, el legislador consagra el principio de favorabilidad del trabajador en situaciones concretas de relaciones laborales, de manera que a partir de ellas puedan inferirse situaciones que favorezcan los derechos de lo trabajadores, tales como estabilidad, relación laboral igual de salarios, etc.

La presunción como instituto no ha sido estudiada en detalle. Incluso se ha tenido dudas sobre su aplicabilidad, o en otros casos se ha confundido con otros institutos jurídicos. En este estudio se pretende mirar la aplicación de la presunción en el derecho laboral y los mecanismos que deben considerarse en el proceso con base a las normas que la regulan en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La investigación realizada es de tipo documental. Para ello, se acudió a las diversas fuentes que podían ilustrar sobre el tema. Se partió de normas concretas que establecen la presunción –la presunción de duración indeterminada de la relación laboral- y se hizo un análisis hermenéutico de la misma. Se examinó su estructura conceptual y las diferentes formas de manifestación, para ubicarla en el contexto procesal y valorarla como medio indirecto de prueba.

En el estudio realizado se hace una aproximación al alcance interpretativo que ha conferido la jurisprudencia a la presunción y la manera como debe aportarse al proceso los hechos base que la configuran, para que se tenga por probado y pueda aplicarse.

Finalmente, se llega a la conclusión que efectivamente la presunción en el proceso laboral es un valioso instrumento de fijación de los hechos y de prueba, que permite tutelar los derechos de los trabajadores.

# **CAPÍTULO I**

## **EI PROBLEMA**

### **LAS PRESUNCIONES COMO MÉTODO DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL (Énfasis en la presunción de duración indeterminada de la relación laboral)**

#### **Planteamiento**

En el país no ha sido sistemática ni abundante la producción científica y jurisprudencial sobre el instituto de la “presunción”, cuestión que se explica por la carencia de un tratamiento legal consistente. En las leyes procesales civiles no hay un tratamiento específico y pareciese que se yuxtapone a la institución del “indicio”. En el Código Civil se regula la “presunción” y en la sistematización se ubica en el capítulo correspondiente de la prueba de las obligaciones y de su extinción (Título III, Capítulo V). Esto ha originado que se tenga de la presunción una visión fragmentada que imposibilita la unificación de su concepto en unas coordenadas mínimas.

A mitad de camino entre el medio probatorio y el procedimiento lógico de deducción de hechos partiendo de otros demostrados y con un controvertido encuadre sistemático en el ámbito de la prueba, no es un secreto que el instituto de la presunción despertó no pocos recelos y desconfianzas a la hora de considerarla instrumento idóneo para formar la convicción del juzgador sobre los hechos relevantes del proceso, lo que trajo como consecuencia una degradación de la institución y a acentuar su carácter secundario y accesorio respecto a las llamadas pruebas directa.

A mitad de camino entre el medio probatorio y el procedimiento lógico de deducción de hechos partiendo de otros demostrados y con un controvertido encuadre sistemático en el ámbito de la prueba, no es un secreto que el instituto de la presunción despertó no pocos recelos y desconfianzas a la hora de considerarla instrumento idóneo para formar la convicción del juzgador sobre los hechos relevantes del proceso, lo que trajo como consecuencia una degradación de la institución y a acentuar su carácter secundario y accesorio respecto a las llamadas pruebas directas.

Su introducción en la nueva legalidad procesal laboral (Ley Orgánica Procesal del Trabajo, 2002) constituye una novedad, se encuadra sistemáticamente en el terreno de la prueba, pero a pesar de que en la exposición de motivos se hace alusión que su introducción se hace conforme a pautas del derecho contemporáneo, se observa que mantiene la misma concepción presente en el vetusto Código Civil. Pero es más, en su ubicación se acomoda junto a los indicios, pudiéndose apreciar que las definiciones de ambos institutos sólo presentan diferencias semánticas insignificantes.

Conceptualmente son dos conceptos jurídico-procesales diferentes. El indicio se parte de un hecho probado para develar por vía de la inferencia lógico-racional un hecho desconocido; mientras que la presunción parte de una premisa general de la cual se postula el hecho desconocido, por supuesto, que se afirma por un hecho base. No distinguir claramente ambas instituciones, plantea problemas de método y en la argumentación probatoria de la motivación de la sentencia. Esto indudablemente, plantea un problema de cara a la aplicación de las garantías constitucionales, en especial del debido proceso. Y es que, en un momento como el actual en el que la práctica judicial nos demuestra la complejidad que encierra la operación de apreciación del resultado de la prueba de cara a la fijación de certeza de los hechos enjuiciados, se hace imprescindible tratar un instrumento de innegable trascendencia probatoria.

En pocas instituciones existe mayor desacuerdo dogmático que en la presunción<sup>1</sup>, a pesar de gozar de gran tradición en la dogmática jurídica.

---

<sup>1</sup> SERRA DOMÍNGUEZ, M. (1991). "De las presunciones", en *Comentarios y compilaciones forales*, Madrid: Consejo Judicial, p. 611

Normalmente es un término utilizado con gran variedad de significados no todos apropiados a su concepto jurídico que es más restringido y que además no comprende todos aquellos mecanismos que bajo la apariencia de presunción establece el ordenamiento jurídico.

En la ley sustantiva laboral se hallan un conjunto de presunciones, las cuales se orientan por el carácter tutelar del derecho laboral. Algunas de ellas pueden considerarse verdaderos preceptos o mandatos jurídicos imperativos, actos dispositivos del legislador que no admiten prueba en contrario, lo que significaría que en esos casos el juez aplica la ley con fundamento a la relación base acreditada. En los otros casos, cuando no son presunciones absolutas, hay una auténtica inversión de la carga de la prueba. Por tanto, no debe olvidarse que estamos ante un fenómeno sustancialmente casuístico.

En ambas situaciones se está en presencia de la determinación de los hechos, que deben revestir la característica de controvertidos, esto es, que sea objeto del debate probatorio. En el primer caso, de las presunciones absolutas, no cabe prueba en contrario, lo que significa que ese hecho está probado. En el segundo caso, si puede haber prueba en contrario. Esto plantea unos interrogantes ¿Qué requisitos debe cumplir el hecho para que se le aplique la presunción absoluta sin violentar el debido proceso, específicamente, en sus aspectos del derecho de defensa y derecho de probar? ¿Cuáles son los requisitos del razonamiento lógico para que considere el juez la certeza del hecho probado?.

Como se ha señalado son variadas las presunciones establecidas en la ley sustantiva laboral, por ello se ha considerado, dado que su presencia es sustancialmente casuística, centrarse en un tipo específico de norma de presunción legal como tema a investigar. Se ha optado por la presunción de duración indefinida o indeterminada del contrato de trabajo. Se trata de reflexionar sobre el significado y operatividad del instituto de la presunción en al dinámica procesal laboral, frente a situaciones que se pueden considerar como contratos indeterminados. La motivación de tomar esta especificidad se debe a dos razones básicas: en primer lugar, la duración del contrato de trabajo constituye uno de los aspectos más relevantes de la relación laboral y, en segundo lugar, con constantes los litigios laborales en los cuales

el factor tiempo incide de forma determinante en la composición del conflicto.

En este sentido, la problemática a dilucidar en la investigación es determinar cuáles son los supuestos de hecho que pueden apreciarse en la invocación de una norma de presunción y cómo pueden ser apreciados probados esos hechos para que el juez asuma la certeza del hecho.

### **Formulación**

¿Cuál debe ser el significado que debe dársele al término presunción y cuáles los requisitos que deben ser satisfechos en las situaciones que el hecho controvertido sea la duración indefinida de la relación laboral? ¿Cuáles son los supuestos de hecho que el juez debe valorar en su razonamiento lógico para darlo como probados con base a la presunción, en las situaciones de conflicto por el tiempo de duración del contrato?

### **Sistematización**

El problema que se va a investigar se ubica fundamentalmente en el derecho probatorio, desde dos puntos de vista: a) Como actividad de las partes tanto en su alegación como la incorporación al proceso de los medios probatorios que acrediten los hechos invocados, sean para afirmar o para desvirtuar; b) Como elemento de valoración en la sentencia, lo que implica un procedimiento de razonamiento lógico del juez. Por supuesto, está inserto en el Derecho Procesal, específicamente en el Derecho Procesal Laboral.

Con fundamento al problema planteado sistemáticamente se pueden hacer las siguientes consideraciones ¿Cuál es el concepto de presunción que puede interpretarse acorde con los principios constitucionales? ¿Qué requisitos debe satisfacer para su aplicación en el proceso? ¿Cuáles son los supuestos de hechos de las normas relativas a la duración indeterminada del contrato de trabajo? ¿En qué

situaciones se puede considerar que hay conflicto en cuanto a la duración de la relación laboral? ¿Qué métodos debe emplear el juez para valorar la presunción? ¿Cuándo puede el juez dar por probado el hecho base? ¿Cuáles son los momentos y auxilios del razonamiento lógico para aplicar la presunción? ¿Cuál es el significado que está probado el hecho base y debe aplicarse la presunción? ¿Qué afectos acarrea la aplicación de la presunción?.

## **Objetivos**

### ***General***

Determinar la argumentación fáctica en el razonamiento lógico del juez en las situaciones de aplicación de la presunción de duración indeterminada en conflictos en la duración del contrato.

### ***Específicos***

1. Determinar los elementos constitutivos de la presunción.
2. Identificar los elementos del razonamiento lógico en la aplicación de la presunción.
3. Describir los supuestos de hecho contenidos en las normas que contemplan la presunción de duración indeterminada de la relación laboral.
4. Identificar cuáles son los hechos base de la presunción de duración indeterminada de la relación laboral.
5. Determinar la forma de incorporación de los hechos base con base al debido proceso.

## **Justificación**

En la comunidad jurídica nacional la presunción está impregnada de un pasado confuso, sin un perfil definido que contribuyó a su utilización en el sistema probatorio a supuestos de difícil encuadre como tal presunción. En los marcos

actuales de las garantías procesales establecidas en la Constitución de 1999, el proceso se define como un instrumento de realización de la justicia, lo que implica que el juez debe buscar la verdad material. Un análisis e interpretación correcta de las instituciones procesales para lograr ese cometido, es indudablemente es un objetivo deseable en la administración de justicia, por ello esta investigación se justifica en el plano institucional.

Por otra parte, no se puede ocultar que en la problemática planteada hay un telón de fondo en la que se expresan intereses antagónicos, esto es, los del trabajador interesado, en los contratos de trabajo sean de larga duración y que los temporales sólo sean excepcionales y para atender esas necesidades y los del empresario interesado, que la estabilidad del trabajo no dificulte el desarrollo de la empresa y la adaptación a los cambios de la economía. Cuestión que en un Estado social de Derecho debe procurar la estabilidad y una tutela adecuada al débil, estableciendo presunciones tutelares a favor del trabajador. En este sentido, dada la relevancia social del hecho laboral, es obvio que un estudio que tenga por finalidad el examen de cuestiones frecuentemente discutidas, coadyuva a despejar dudas y aportar elementos de seguridad jurídica.

Este estudio es factible de desarrollar porque la búsqueda fundamental se sitúa en el análisis histórico y comparado de la institución de la presunción y su aplicación en la duración del contrato de trabajo. De manera que, con los conocimientos teóricos existentes y los parámetros que se han ido generando en la doctrina nacional, académica y jurisprudencial, se puede realizar un estudio y análisis satisfactorio y alcanzar los objetivos planteados.

## **Alcance**

La investigación planteada reviste gran importancia, pues desde una perspectiva teórica, el estudio busca profundizar y actualizar la fundamentación doctrinal, jurisprudencial y legal desde la perspectiva comparada el instituto de la presunción, con la finalidad de clarificar aspectos conceptuales y cuales son los

mecanismos en el razonamiento lógico que debe emplear el juzgador en el momento de su apreciación. Configurar o determinar los elementos que conforman la presunción y las bases del razonamiento lógico en su aplicación será de utilidad a los jueces, abogados y funcionarios de las Inspectorías del Trabajo al momento de encontrarse en una situación de esta naturaleza.

### **Limitaciones**

La realización de la investigación cuenta con una serie de limitaciones de distinta naturaleza como el factor tiempo, ya que el trabajo y las ocupaciones diarias no permiten dedicarle la exclusividad suficiente para indagar e investigar ampliamente el tema de estudio, por lo que hay que armonizar los compromisos académicos de postgrado, con los deberes laborales y personales.

Así mismo, la metodología constituye una limitante, por cuanto los que fungimos como investigadores somos funcionarios públicos o abogados litigantes, que por no dedicarnos a área de investigación, presentamos dificultad en cuanto a la metodología.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes**

##### ***Constitucionales***

La Constitución garantiza el principio de legalidad y el de ser informados de las acusaciones que obren en contra nuestra, lo que indica que la prueba indiciaria tiene que someterse al imperio de los principios constitucionales, debe entenderse que solo es aplicable la prueba indiciaria si se respeta el principio de legalidad, si se respeta el debido proceso, si es lícito y sobre todo si brinda seguridad jurídica.

##### ***Legislativos***

Se ha considerado desde siempre a los indicios y a las presunciones como los medios auxiliares probatorios por excelencia. El Código Civil Venezolano a partir del artículo 1.394, se adentra en la institución de la presunción, definiéndola como toda aquella consecuencia que la ley o el juez infiere partiendo de un elemento conocido y que le permite aproximarse y finalmente conocer los hechos que son objeto de investigación e indagación en el caso concreto.

Asimismo, el Código Civil clasifica las presunciones en legales y judiciales,

las primeras, se encuentran establecidas en los textos legales y las judiciales, al ser objeto de apreciación de los jueces solamente serán objeto de valoración en aquellos casos en que se cumplan los requisitos estipulados: (a) gravedad, (b) precisión, (c) concordancia. Por otro lado, el Código de Procedimiento Civil hace referencia al indicio, otro de los auxiliares probatorios a los que se ha hecho referencia, estableciéndose como requisito de apreciación de los mismos los siguientes:

1. Gravedad: Es decir, que la relación existente entre el indicio y el hecho que se presume a través del mismo sea necesaria.

2. Precisión: El indicio debe ser preciso en si mismo, de manera tal que de existir duda sea en relación al hecho desconocido e investigado, mas no en cuanto al indicio.

3. Concordancia y Convergencia: Se refiere a que los indicios existentes señalen, en conjunto, a un mismo hecho, es decir, el desconocido.

Con la instauración del nuevo proceso laboral, en la nueva ley se regulan las presunciones laborales de modo específico (título VI, Capítulo XII, indicios y presunciones). Manteniendo las nociones ya señaladas en el Código Civil y Código de Procedimiento Civil, pero fundando la institución dentro de una de los principales instrumentos reguladores del ámbito laboral: La Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

### ***Doctrinales***

La revisión de fuentes documentales conduce a la conclusión que hay muy pocas investigaciones relativas a las presunciones e indicios en materia laboral, sin embargo se contó con la normativa legal existente con anterioridad a la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo del año 2002 y con los aportes existentes hasta el momento de los siguientes autores:

Guzmán Rafael Alfonso (1977): Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana. **Derecho Laboral**. Caracas. Universidad Central de Venezuela. El Dr. Guzmán realiza un análisis amplio y detallado de la normativa laboral existente, estudiando cada una de las figuras, contratos estipulados en la Ley.

Núñez Rincón Heraclio (1983): Derecho Procesal del Trabajo. **Derecho Laboral**, Caracas. En este libro se lleva a cabo un estudio de las instituciones laborales, desde las normas aplicables al proceso laboral vigente para esa fecha, así como un panorama de cada una de las pruebas en donde se incluye por supuesto a la figura del indicio y a las presunciones, instrumentos vitales para el proceso.

Ambos antecedentes vislumbran una perspectiva distinta a la existente en la actualidad de los indicios y presunciones gracias a los adelantos que se han realizado en cuanto a los mismos por la doctrina y la jurisprudencia.

Guzmán Rafael Alfonso (2002, 329), en estudio sobre las presunciones laborales, trató las presunciones contenidas en la nueva Ley Orgánica del Trabajo (1997), sin vincularlas al nuevo proceso laboral.

### ***Jurisprudenciales***

En cuando a los antecedentes jurisprudenciales, es evidente la confusión que se ha mantenido entre indicios y presunciones, para ello basta citar dos sentencias, la primera, Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, del 3 de mayo de 2000 en expediente N ° 99-296, que expresa:

“...Si la negativa es injustificada pudiendo sacar las «presunciones» que su prudente arbitrio le aconseje. En este caso siempre se deja a la potestad y apreciación del Juez, cuando existe negativa injustificada por una de las partes a someterse a las pruebas señaladas, pero que también deberá tomar en consideración en relación a las «presunciones» que de auto se derivan y que como lo establece el artículo 510 del Código de Procedimiento Civil los indicios se apreciarán por el Juez en su conjunto, teniendo en consideración su gravedad, concordancia y convergencia entre sí, y relación a las demás pruebas de autos”.

Cuestión que se mantiene en tal criterio, sin percibir claramente las diferencias entre indicios y presunción, al efecto se toma la sentencia de la Sala de Casación Social del 17 de Julio de 17 de julio de 2003, expediente. R.C.N° AA60-S-2003-000115, la cual expresa:

“...Sin duda que la contradicción es palmaria, en vista de que, si el medio de prueba (exhibición) fue indebidamente promovida, se obtiene la noción de es ineficaz, y por ende, de su mérito, que no existe, no se pueden extraer indicios ni mucho menos «presunciones». Además, si el Juez sacó indicios para lograr «presunciones», debe expresar en su fallo el grado de gravedad concordancia y precisión de que están dotadas para sustentar una convicción segura. En consecuencia se violó el ordinal 4° del artículo 243 del Código de Procedimiento Civil porque la recurrida carece de los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya, todo con fundamento con lo argumentado precedentemente”. La Sala para decidir observa: Alega el formalizante que la recurrida incurrió en el vicio de inmotivación al apreciar la prueba contenida en los folios 167 y 168 del expediente como indicios, sin señalar cuáles son. Aduce que igualmente es inmotivada por no señalar sobre qué tratan esos instrumentos y qué hechos de los ahí recogidos acoge el Juez para fundar su decisión. Para verificar lo alegado por el recurrente, se extrae lo establecido por la recurrida en los siguientes términos: “Es importante indicar que lo documentos insertos a los folios 167 y 168 del expediente promovidos a través de la prueba de exhibición y no de conformidad con el artículo 429 del Código de Procedimiento Civil, son valorados de conformidad con el artículo 510 del Código de Procedimiento Civil, amén de no haber sido impugnados dentro de los cinco días siguientes a la fecha de ser agregados a los autos (auto del 4 de Agosto de 1.999 f.291). Es así como este sentenciador concluye el salario base para efectos de calcular el porcentaje de pensión que le corresponde al ciudadano AMABILIS LARA HERNÁNDEZ”. Con respecto a la prueba de indicios, el procesalista venezolano Rodrigo Rivera Morales en su obra *Las Pruebas en el Derecho Venezolano*, señala que el maestro colombiano Jairo Parra Quijano nos dice que “...el indicio es un hecho del cual se infiere otro desconocido. Exige que el indicio debe quedar claramente demostrado, porque es un hecho cualificado, porque tiene la propiedad de salirse de sí mismo y mostrar otro.”. (*Las Pruebas en el Derecho Venezolano*. Editorial Jurídica J. Santana. Pág. 643.). Por otra parte, la Sala de Casación Civil de este alto Tribunal en sentencia de fecha 5 de febrero del año 2002 (expediente nro. 99-973), retomó algunos principios jurídicos establecidos por la antigua Corte Federal y de Casación, de los cuales debe guiarse el juzgador, para que su apreciación no sea censurable en Casación por contraria a derecho o violatoria de la ley expresa, lo cual es acogido por esta Sala de Casación Social y que para mayor abundamiento se transcribe a continuación: “Cabén otras consideraciones adicionales. Así, Casación ha establecido que en la formación de la prueba circunstancial –como también se le llama a la de indicios – el juzgador debe guiarse por ciertos principios jurídicos, para que su apreciación no sea censurable en Casación por contraria a derecho o violatoria de ley expresa. Estos principios son tres:

a) que el hecho considerado como indicio esté comprobado; b) que esa comprobación conste de autos; y, c) que no debe atribuirse valor probatorio a un solo indicio (CFC Memoria 1946. Tomo II. Pág. 285). En un fallo relativamente reciente, Casación ha expresado lo siguiente: ‘en la aritmética procesal, los indicios son quebrados: aislados, poco o nada valen, pero sumados, forman y en ocasiones exceden, la unidad probatoria plena, pues la característica de los indicios es que ninguno por sí solo ofrece plena prueba; ellos deben apreciarse en conjunto; su eficacia probatoria debe contemplarse con la suma de todos los que den por probados los jueces y no con algunos aisladamente.’. (CFC. Memoria 1945. Tomo II. Pág. 107). (Sentencia de la Sala de Casación Civil, del 5 de febrero de 2002. Exp. N° 99-973). Ahora bien, de la lectura de lo establecido por la recurrida anteriormente transcrito, observa la Sala que efectivamente el juez de alzada no expresó sobre que versan los documentos que corren a los folios 167 y 168 del expediente, ni estableció de forma clara el indicio que de esa prueba dedujo, ni los hechos que extrajo de los mismos para llegar a la conclusión a la cual llegó, es decir, el salario base a los efectos de calcular el porcentaje de pensión que le corresponde al trabajador accionante, por lo que es forzoso para esta Sala declarar la procedencia de la presente denuncia por la infracción del numeral 4° del artículo 243 del Código de Procedimiento Civil”.

La sentencia expresa que las presunciones difieren de los indicios en que éstos son hechos demostrados en el proceso y aquellas son las consecuencias que de tales hechos se deducen respecto de otros hechos no demostrados directamente y ello con mayor o menor grado de incertidumbre y cuando de aprecia la gravedad, los jueces ejercen una atribución, donde son soberanos, siempre y cuando no saquen elementos de convicción fuera de los autos.

No obstante, se aprecia que hay una variación en la doctrina y los institutos del indicio y la presunción empiezan a conceptualizar por separado y tener su verdadero significado, tal como en la sentencia de la Sala de Casación Social de (22) días del mes abril de dos mil cinco. R.C.L. N° AA60-S-2004-001212.

## **Bases Teóricas**

### ***Indicios***

#### ***Antecedentes***

Desde los primeros pasos de la humanidad se ha apelado a los indicios para saber algo o predecir algo, pero se ha ido variando su forma de interpretarlos. Parra Quijano afirma que los indicios tienen su origen en la magia, ésta era homeopática (Ley de Semejanza) y magia contaminante (Ley de Contacto). En la primera, tenía como sustento que lo semejante produce lo semejante, la segunda partía que las cosas que alguna vez estuvieron juntas, aunque se les separe siguen en alguna forma relacionadas y lo que se haga a una de ellas producirá parecidos efectos en la otra.

En épocas anteriores se consideraba el indicio como un culto formal, pero superada esa etapa de culto por los indicios, se paso a considerarla de una forma más técnica o científica, en ese perfeccionamiento se preparó el camino para identificar al indicio como un hecho que muestra otro.

#### ***Definición***

Los indicios son hechos, datos o circunstancias ciertos y desconocidos que nos sirven para aplicar el razonamiento y deducir otros hechos o datos desconocidos; un indicio es un hecho que está en relación tan íntima con otro hecho, que un juez llega del uno al otro por medio de una conclusión muy natural. En general se sostiene que el indicio es un hecho del cual se infiere otro desconocido, exige que el indicio deba quedar claramente demostrado porque es un hecho cualificado, porque tiene la propiedad de salirse y mostrar otro.

Entonces, podría decirse que indicio puede ser cualquier hecho material o humano, físico o psíquico, del cual pueda derivarse un argumento probatorio que nos

dé una relación para conocer otro hecho.

### ***Naturaleza Jurídica***

Para explicar la naturaleza jurídica de la prueba indiciaria se encuentran dos tesis o corrientes; la que señala que no son medios de prueba y la que considera que si es un medio de prueba. La primera tesis, expresa que se trata de una operación mental, regida por la lógica, lo que conduce que más que prueba es una apreciación del hecho. La segunda tesis, apoyada más por la doctrina señala que el hecho indiciario no surge de la nada sino que tiene que probarse, tiene que estar mostrado en la causa aunque no muestren directamente el hecho desconocido sino que lo indiquen.

Los indicios son una prueba indirecta, de carácter crítico y lógico. Así lo señala Parra Quijano<sup>2</sup>:

Los indicios son una prueba crítica, lógica, indirecta. Siguiendo a Cernelutti podemos decir que cuando se habla de prueba directa el hecho lo presencia el juez; en la prueba histórica, como por ejemplo, en el testimonio o en el documento, se le presenta al juez el hecho a probar; en la prueba de indicios ni el juez observa el hecho ni esta representado, lo que se tiene es un hecho que le sirve de sustento o de base para buscar el hecho a probar.

Durante mucho tiempo se ha sostenido que la esencia de la prueba indiciaria se encuentra en la labor llevada a cabo por el juez, es decir, la operación lógica, en donde se parte del hecho conocido y se infiere el desconocido. Sin embargo, la anterior afirmación carece de fundamento serio ya que el verdadero eje central de la prueba indiciaria no es otro que los hechos. Sin duda alguna el indicio es trasladado al cúmulo probatorio del proceso a través de otros medios (testimonio, experticia, etc.) de manera tal, que ha sido un hecho probado, es decir, objeto de prueba, en donde juega un papel primordial las máximas de experiencia que son las que permitirán una adecuada valoración conducente al hecho indicado.

---

<sup>2</sup> PARRA QUIJANO, Jairo.(2001). *Tratado de Prueba Judicial. Indicios y Presunciones*, 4ª edición. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, o. 9

## **Alcance**

Sin duda alguna, el indicio es el elemento probatorio que reviste mayor contundencia en el proceso ya sea penal o civil, si analizamos el primero de ellos, en muy pocas ocasiones se dejara en la comisión de un delito una prueba testimonial o documental, es decir, que el juez penal en realidad cuenta con una serie de elementos aislados que al ser analizados son los que permiten la reconstrucción histórica del delito y por ende debela la identidad de los autores.

Así mismo, la prueba indiciaria es de vital importancia para procesos de otro tipo ya que en muchos casos en estas materias por razones de confianza, fingimiento o preparación y a pesar de los formalismos no existen verdaderos rastros lo que conlleva a que para encontrar la verdad sea imprescindible el uso de la prueba indiciaria.

## **Presunción**

### **Antecedentes**

Desde el digesto se ha considerado a la presunción como un medio de prueba. En principio, solamente se concebía aquella presunción que no admitía prueba en contrario (presunción *juris et de juris*), posición que con el pasar del tiempo se atemperó, dando paso a las presunciones que se mantenían, siempre y cuando no se presentare prueba en su contra. Es posteriormente que se distingue de forma clara y precisa entre los distintos tipos de presunciones: (a) *presunciones iures et de iuris*, (b) *presunciones iuris tantum*, (c) *presunciones facti*.

## **Concepto**

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en su artículo 118 define la presunción

como el razonamiento lógico, que a partir de uno o más hechos probados, lleva al juez a la certeza del hecho investigado. Todas las definiciones legales se caracterizan por definir la institución de las presunciones bajo esta fórmula se pasó del hecho conocido al desconocido. Sin embargo, para conceptualizar en forma íntegra a la presunción se hace necesario de un concepto de mayor amplitud en donde se incluyan cada uno de sus elementos así como los puntos de vista desde los cuales puede ser vista la misma.

Al respecto el jurista Devis Echandía sostiene lo siguiente:<sup>3</sup>

La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho (lo segundo es presunción judicial o de hombre), con fundamento en las máximas generales de experiencia, que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos. Desde otro punto de vista y cuando son simples presunciones de hombre, son principios lógicos basados en las reglas de la experiencia, que permiten una correcta valoración de las pruebas; por consiguiente no son en realidad presunciones, sino reglas para el criterio del juez.

### ***Naturaleza Jurídica***

Con respecto a este punto se ha debatido mucho, sobre todo para precisar si debe considerarse o no a la presunción como un medio de prueba. Es importante hacer énfasis entre las clases de presunciones existentes: (a) Las Judiciales, (b) Las Legales, (c) Las de Derecho. En el caso de las judiciales, es el juez quien debe llevar a cabo el razonamiento lógico, partiendo de los hechos conocidos y probados que al ser analizados le permitirán inferir y presumir el hecho indicado, es decir, el investigado.

Es por ello que se sostiene que en el caso de estas presunciones solamente existe el razonamiento probatorio del juez, no considerándose entonces como medio probatorio. Ahora bien, las presunciones legales se consideran como reglas sustanciales que deben ser aplicadas en los casos concretos y finalmente en el caso de

---

<sup>3</sup> DEVIS ECHANDIA, H. (1993). *Teoría General de la Prueba Judicial*, 4ª Edic. Medellín: Editorial Biblioteca Jurídica DIKE, Tomo II. p. 694.

las presunciones de derecho han sido consideradas por la doctrinas como mandatos jurídicos imperativos.

### ***Alcance***

A través de las presunciones se busca garantizar la equidad en el proceso y en otros casos corregir las posibles desigualdades que existan a la hora de aportar pruebas para una de las partes, además de contribuir enormemente a la consecución de principios y reglas técnicas esenciales para el afianzamiento de la tendencia garantista difundida en los últimos tiempos por los textos legales y la doctrina.

### **Bases legales**

#### ***Ley Orgánica del Trabajo***

**Artículo 43.** Se entiende por obrero el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material.

Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquel lo será también de este.

Comentario: Se trata de una presunción *iures et de iure* ya que presume sin posibilidad de contradicción que el patrono de un trabajador al momento que este ultimo contrata a un auxiliar es automáticamente patrono del mismo, sin perjuicio, de aquel trabajador que actué sin autorización, en contra de pacto expreso o de la costumbre.

**Artículo 51.** Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques y aeronaves, liquidadores y depositarios y demás funciones que ejerzan funciones de dirección o administración,

se consideraran representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligaran a su representado para todos los fines derivado de la relación de trabajo.

Comentario: El carácter de esta presunción responde a la necesidad de convertir en verdad legal indiscutida el hecho imposible de probar. De manera tal que en aquellos casos en que se admita prueba en contra de la mencionada ficción jurídica se estaría resquebrajando el dique contra el fraude de la Ley que la presunción quiso levantar.

**Artículo 55** (aparte final). Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexos con la actividad del patrono beneficiario.

**Artículo 57.** Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituye su mayor fuente de lucro se presumirá que su actividad es inherente o conexas con la de la empresa que se beneficia de ella.

Comentario: Es una presunción establecida a favor del contratista, ya que si la mayor parte de su actividad es realizada con una determinada empresa, de igual forma sus ingresos dependerá de ella.

**Artículo 65.** Ser presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales por razón de orden ético o de interés social se presten servicios a instituciones sin de lucro con propósito distinto a los de la relación laboral.

Comentario: Es una presunción *iuris tantum*, proveniente de la realidad de los hechos sociales, más que de la doctrina y de la jurisprudencia. Hoy en día existe toda una serie de convenciones civiles y mercantiles reconocida por el derecho, es por ello, que si se declarase la presunción de contrato de trabajo, con un carácter irrefutable se estaría desconociendo la existencia de las mencionadas prácticas que indudablemente forman parte de la historia de los pueblos.

**Artículo 73.** El contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

Comentario: Es una presunción establecida a favor del trabajador con miras a garantizarle seguridad jurídica en cuanto a la estabilidad laboral. Ya que hoy en día es frecuente la celebración de contratos de trabajo en donde no se especifica de forma clara y precisa la modalidad del mismo (a tiempo determinado o indeterminado), es por ello que el legislador consagra esta presunción, que equivale a que ante la duda se asumirá la interpretación que beneficie al trabajador.

**Artículo 74.** El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

Comentario: Se trata de una presunción a favor del trabajador, pues aun en la situación de no celebrarse un nuevo contrato sino simplemente de prorrogarse el ya existente en principio, se mantendrá la naturaleza inicial del mismo (contrato por tiempo determinado). Ahora bien, en caso de realizarse sucesivas prórrogas, la naturaleza de contrato variará con miras al beneficio del trabajador, salvo circunstancias espacialísimas a las que el legislador hace referencia.

**Artículo 75.** El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono. Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos.

Comentario: Es otra presunción a favor del trabajador.

**Artículo 233.** Cuando un inmueble haya sido vendido por el sistema de propiedad horizontal y pertenezca a diversos propietarios, la comunidad de propietarios será considerada como patrono. Si la administración del inmueble ha sido contratada con una empresa o persona, esta será el patrono.

Comentario: Es una presunción *iures et de iure*. Existe en la comunidad referida en el artículo, la condición patronal, incluyendo la responsabilidad que la misma comporta, tal cualidad es lo que permite que la empresa o persona administradora pueda ejercer en su propio nombre, derechos y obligaciones frente a los trabajadores contratados.

**Artículo 284.** El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble se considerara trabajador de la conserjería, de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

Comentario: Es una presunción *iures et de iure*. Dicha presunción es similar a la establecida en el artículo 43, pero en este caso se refiere al patrono de conserjes y demás trabajadores en inmuebles vendidos bajo el sistema de propiedad horizontal.

**Artículo 291.** Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales e instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.

Comentario: Es una presunción *iures et de iure*. La presunción se establece a los fines de estipular las condiciones de prestación de servicios propias para los trabajadores a domicilio. De manera tal que toda persona que se encuentre ajustada a esta circunstancia se considerara como trabajador a domicilio y estará amparado por los artículos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo para tal fin.

**Artículo 293.** Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a gin de que esta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera patrono

y la otra trabajador a domicilio.

Comentario: Es una presunción *iures et de iure*. Establece los lineamientos para amparar a otros tipos de trabajadores a domicilio.

### ***Ley Orgánica Procesal del Trabajo***

**Artículo 116.** Los indicios y presunciones son auxilios probatorios establecidos por la ley o asumidos por el Juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando o complementando el valor o alcance de estos.

**Artículo 117.** El indicio es todo hecho, circunstancia o signo suficientemente acreditado a través de los medios probatorios, que adquiere significación en su conjunto, cuando conduce al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido, relacionado con la controversia.

**Artículo 118.** La presunción es el razonamiento lógico que, a partir de uno o más hechos probados lleva, al Juez, a la certeza del hecho investigado. La presunción es legal o judicial.

**Artículo 119.** Cuando la ley califica una presunción con carácter absoluto no cabe prueba en contrario. El beneficiario de tal presunción sólo ha de acreditar la realidad del hecho que a ella le sirve de base.

**Artículo 120.** Cuando la ley presume una conclusión con carácter relativo, la carga de la prueba corresponderá a quien pretenda desvirtuar la presunción.

**Artículo 121.** El razonamiento lógico del Juez, basado en reglas de la experiencia o en sus conocimientos y a partir del presupuesto debidamente acreditado en el proceso, contribuya a formar convicción respecto al hecho o hechos controvertidos.

**Artículo 122.** El Juez puede extraer conclusiones en relación con las partes, atendiendo a la conducta que éstas en el proceso, particularmente, cuando se manifieste notoriamente en la falta de cooperación para lograr la finalidad de los medios probatorios o con otras actitudes de obstrucción. Las conclusiones del juez estarán debidamente fundamentadas.

## **Términos Básicos**

**Contrato de Trabajo:** El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

**Contrato de Trabajo a Tempo Determinado:** Es contrato celebrado por un tiempo específico y concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

**Empresa:** Célula social fundada en una actividad común bajo una autoridad única.

**Estabilidad Laboral:** Es el derecho que tiene el trabajador de permanecer mientras sea plenamente capaz de laborar, siempre y cuando no media causa justa para ser despedido previamente establecida en la ley y calificada por autoridad competente y a ser reintegrado en su puesto de trabajo con pago de los salarios correspondientes, en el caso de despido injusto.

**Contrato de Trabajo para una Obra Determinada:** Es aquel que deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador. El contrato durara por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminara con la conclusión de la misma, se considerara que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono.

**Fraude:** Es aludir con perjuicio de tercero o desconocimiento del derecho ajeno una disposición legal o las cláusulas de un convenio, es el engaño o las maniobras ilícitas que se practican en perjuicio de un tercero.

**Hecho Base:** Es el elemento fáctico comprendido en el supuesto de hecho que fundamenta la presunción.

**Hecho Controvertido:** Es el conjunto de hechos materiales o psíquicos que sirven de presupuesto a las normas jurídicas aplicables en cada proceso, en vista de las peticiones o excepciones de las partes o del efecto jurídico perseguido y que la ley exige probar por medios autorizados. En materia penal, son controvertidos aquellos hechos que contiene la acusación y no son admitidos por el imputado.

**Hecho Probado:** Elemento fáctico controvertido que está demostrado mediante medio probatorio directo.

**Indicio:** Es un hecho que señala una relación de causalidad psíquica entre el hecho punible que se averigua y su presunto autor y, por consiguiente, es apto para formar “un razonamiento inductivo, que integra un juicio de causalidad, partiendo del hecho conocido a otro desconocido”.

**Máximas de Experiencia:** Son definiciones o juicios hipotéticos de contenido general desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se ha inducido y que por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos.

**Relación:** Conexión de una cosa con otra. Correspondencia, trato entre personas por razones de interés o de amistad.

**Presunción:** Es el razonamiento lógico que, a partir de uno o más hechos probados lleva al juez a la certeza del hecho investigado. La presunción es legal o judicial.

**Sana Crítica:** Es un sistema intermedio que surge frente a la absoluta libertad del juzgador para apreciar y valorar las pruebas y también frente a la restricción valorativa de la prueba legal para formar libremente su convicción, pero obligándole a establecer los fundamentos de la misma.

**Simulación:** Acción de fingir. Tiene lugar cuando se encubre el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro, o cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras, o fechas que no son verdaderas, o cuando por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten.

**Supuesto de Hecho:** Elemento de la norma jurídica de carácter fáctico cuya realización produce la consecuencia jurídica que ella prevé.

**Trabajo:** Tarea o esfuerzo humano susceptible de ser valorado económicamente y aplicado a la producción de riqueza.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Tipo de Investigación**

El enfoque dado al tema de la presunción como método de prueba en el proceso laboral sugiere y constituye ser una razón para clasificar este estudio desde el punto de vista de los conocimientos y de los objetivos propios de la investigación como exploratoria. En la revisión de la literatura acerca de la presunción en el ámbito laboral se observa que ha sido poco estudiado. Los estudios son referenciales básicamente, pero en otros campos de la ciencia del derecho. Un estudio exploratorio se efectúa en virtud de que con éste, se busca principalmente recopilar información teórica que sirva de marco de referencia para la realización de investigaciones futuras, según Hernández, Fernández Y Baptista<sup>4</sup> (1998, 58) “los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes”.

Por ello, se pretende llevar un estudio más completo para que con dicho aporte se lleven a cabo otros trabajos por autores interesados en el tema. También dentro de la naturaleza del presente estudio encontramos la investigación documental, la cual que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie. Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, con el fin de ubicar bibliografía en el mundo hispanoamericano que sirva de marco referencial para

---

<sup>4</sup> HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ Y BAPTISTA<sup>4</sup> (1998). *Metodología de la Investigación*, 2ª Edición, México: Editorial McGrawHill. p. 58

estudios más profundos; la hemerográfica en el examen y localización de artículos o ensayos de revistas y periódicos, finalmente la archivística, específicamente de expedientes de procesos laborales a fin de analizar la tendencia jurisprudencial nacional.

### ***Diseño documental***

La investigación que se realizará será del tipo documental, basándose en fuentes directas de Legislación de Venezuela, en especial, de sus Constituciones y Legislación sobre las materia investigada: Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica Procesal del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil como fuente supletoria en materia laboral y fuentes indirectas; trabajos realizados sobre esa temática.

La investigación tendrá una etapa descriptiva, que comprende el tratamiento legal de la institución en estudio, para efectuar un estudio morfológico de ella y ver su comportamiento. Se hará un análisis teórico del avance constitucional en la consagración de la institución estudiada y se someterá a confrontación con el funcionamiento de las formas actuales, para establecer si satisfacen los requerimientos o deben ser expandidas. Es obvio, que el análisis comprende el marco legislativo en la cual se ejecutan las previsiones constitucionales.

La investigación utilizará el método comparativo, desde la perspectiva del derecho comparado, básicamente con la legislación Iberoamericana, pero en una dimensión Iberoamericana, para observar las inter-relaciones, identificando las tendencias en la configuración del instituto de la presunción y la forma de aprehender los cambios que se posicionan en la sociedad en el momento apreciativo de las pruebas. En especial comparar la influencia que ejerce la cultura jurídica garantista y social sobre las formas procesales y la protección efectiva de los derechos fundamentales ampliados o renovados.

En el análisis documental de contenido se aplicarán los métodos propios de la ciencia del derecho: El exegético, el sistemático y el interpretativo. El primero, la

interpretación del texto legal conforme a los conceptos jurídicos; el segundo, la ubicación del tema en el contexto de la ordenación legislativa y del proceso; y el tercero, en el marco de la orientación del Estado social de Derecho y los principios informadores constitucionales determinar el alcance de posconceptos subordinados.

### ***Técnicas de recolección de datos***

En primer lugar, se determinarán las fuentes y los datos necesarios. En principio se utilizarán las fuentes originales del instituto: la Ley y la exposición de motivos; secundariamente se irá la jurisprudencia para mirar el alcance de la interpretación doctrinaria, salvo en aquellas casos que se instituya como vinculante lo que significaría que tendría el mismo nivel de eficacia que la ley; finalmente, se revisarían las fuentes académicas para mirar el nivel de elaboración teórica alcanzado sobre la institución objeto de análisis.

En la recolección de datos se utilizarán las técnicas correspondientes a la investigación documental y bibliográfica: lectura, fichaje bibliográfico y de contenido; ordenación de los conceptos y definiciones, esquemas, resúmenes, subrayado y síntesis.

### ***Instrumentos o Recolección de Datos***

Los instrumentos básicos que se aplicará será la ficha de registro, en sus variedades: ficha bibliográfica: identificación del material con sus datos de autoría, titulación de la obra, publicación, lugar y fecha; ficha de contenido; identificación parcial y registro de información específica; ficha mixta: registro de información y el agregado del investigador.

## ***Técnicas de Análisis***

En el presente estudio se seguirá la metodología aplicable a la ciencia del derecho, fundamentalmente la propuesta por LARENZ<sup>5</sup>, como autorreflexión hermenéutica de la jurisprudencia.

Para ello se hará un análisis de contenido de las normas legales contentivas del instituto de la presunción con el fin de ubicar su relación conceptual. De allí se realizará una exploración de la interpretación dada por la jurisprudencia conforme a los valores constitucionales.

En el análisis jurisprudencial de instancia se seguirá el esquema lógico de aplicación de la ley (silogismo de determinación de la consecuencia jurídica) y el auxilio y seguimiento del juez de instancia de los criterios jurisprudenciales de unificación doctrinaria.

En el análisis de las formas absolutas del instituto se hará un análisis del tipo y el alcance de interpretación fáctica unitaria en la jurisprudencia; en la forma relativa cuál es el carácter o alcance abierto y fragmentario del supuesto de hecho en tales casos.

---

<sup>5</sup> LARENZ, Karl. (1979). *Metodología de la Ciencia del derecho*, Barcelona: Editorial Ariel

## **CAPÍTULO IV**

### **ESTRUCTURA DE CONTENIDO**

#### **INTRODUCCIÓN**

##### ***Capítulo Primero***

##### ***Aspectos Dogmáticos de la Presunción***

##### **Consideraciones Generales**

El hombre a diario recibe una serie de percepciones, las cuales, al ser repetitivas, sientan reglas (máximas de experiencia), que sirven de soporte a un juicio y le permiten o le indican que generalmente una determinada circunstancia produce una consecuencia específica, es por ello, que jurídicamente las presunciones se consideran como un juicio lógico, bien del legislador o del juez, según sea el caso, fundamentado en máximas que indican como normalmente se da la ocurrencia de los hechos y por ello puede considerarse como cierto o probable.

Cuando se presume, entra en uso la capacidad del hombre para presentir, creer, intuir, vislumbrar, presagiar, lo que implica una acción dirigida a un determinado resultado. En el ámbito jurídico la certeza absoluta es inexistente, en razón a las limitaciones que posee el intelecto humano, pero incluso, en algunos casos la certeza relativa aun se torna inasequible, bien porque no tienen alcance los sentidos humanos

o por la especialidad del caso concreto, en ambos supuestos el papel que juega la presunción es de suma importancia. Las presunciones se presentan como conjeturas resultantes de la actividad intelectual humana, por medio de ellas se admite la existencia de un hecho que no ha sido probado directamente sino que es fruto de una deducción con base en la experiencia común.

Ya en los trabajos de los juriconsultos romanos clásicos, en la selección ordenada por Justiniano se utilizaba la palabra “*praesumere*” en el sentido de suposición o admisión de un determinado hecho, posteriormente, se le reconoció como hipótesis que se tiene y mantiene como cierta, siempre y cuando no se haga valer prueba en contrario. A pesar de todo, en el Derecho Romano se logró desarrollar un verdadero sistema de presunciones con repercusiones directas en la carga de la prueba. En el Derecho Canónico aparecen presunciones, algunas de ellas no admiten prueba en contrario, es decir, presunciones *iuris et de iure*. Posteriormente, los glosadores realizaron una división tripartita de las mismas: (a) *praesumptiones iuris et de iure* (b) *praesumptiones iuris tantum* (c) *praesumptiones facti*. Clasificación que se incorporó al Código Napoleónico y es mantenida por muchos autores.

Desde siempre ha existido una tendencia a confundir la presunción con el indicio debido al empleo de razonamientos de tipo analógico o inductivo- deductivo todo esto aunado a la existencia de hechos desconocidos partiendo de los conocidos. Sin embargo, hoy en día debe tenerse muy en claro que se trata de conceptos diferentes que cumplen en los procesos finalidades distintas. El maestro CARNELUTTI<sup>6</sup> diferencia al indicio de la presunción, considerando al primero como fuente de la misma, es decir, el indicio es el hecho probado, el punto de partida hacia la conjetura misma (presunción). El indicio concebido en sí mismo nada prueba, sólo sería un hecho aislado, por lo que es necesaria su vinculación a una regla de experiencia para que sea posible la deducción del argumento “lógico- crítico” que se busca, debe existir además una relación causa-efecto para que así pueda completarse la operación lógica deductiva.

---

<sup>6</sup> CARNELUTTI, Francesco. *La prueba civil*. Ediciones DEPALMA, Buenos Aires, p 56.

## ***Concepto y definición de presunción***

Etimológicamente se entiende por presumir “*praesumere*”, suponer una cosa cierta sin que este probada, es decir, sin que conste, aun y cuando originalmente en el texto latino se refería más bien a un movimiento corporal. Como se ha dejado en claro, la presunción es un juicio lógico (bien sea del legislador o del juez) juicio que se encuentra fundamentado en las máximas de experiencias y que permite la correcta valoración de las pruebas. En la mayoría de las legislaciones se define a las presunciones como las consecuencias que se le aduce a un hecho conocido con miras a llegar a un hecho desconocido, utilizando para tal efecto la operación mental de la inferencia lógica.

## ***Naturaleza jurídica y su regulación legal***

Se ha discutido a lo largo de los años acerca de si la presunción puede ser considerada como un medio probatorio o no. Ante esta disyuntiva, debe tenerse en cuenta que existen diversos tipos de presunciones: (a) las judiciales, de hombre o simples, (b) las legales, (c) las de derecho. Por tanto, la naturaleza jurídica en cada uno de los casos es distinta y debe tratarse en forma separada. En cuanto a las primeras, no son consideradas como medios de prueba sino como razonamientos probatorios del juez que le permiten determinar que grado de credibilidad o convicción merece un medio o un conjunto de medios probatorios, es decir, el juzgador parte del conjunto de indicios probados que cursan en autos. Sin embargo, no se debe confundir a esta clase de presunción con el indicio, pues se trata de conceptos distintos, ya que este último se refiere a los hechos probados, mientras que la presunción judicial es el razonamiento conclusivo del juez. En este caso, claramente la presunción no es una prueba sino que es usada por el juzgador como principio para la valoración del acervo probatorio, es decir, se corresponde con el modo de razonar el juez en cuanto a la eficacia o mérito de las pruebas que se han

presentado en el caso en cuestión.

Ahora bien, al hablar acerca de las presunciones legales, éstas pueden considerarse como reglas jurídicas sustanciales para la aplicación del derecho objetivo a casos concretos<sup>7</sup>. Los efectos de este tipo de presunción se producen fuera del proceso y son reconocidos por este, además de influir en la carga de la prueba, por ejemplo: Cuando la ley presume que la persona que posee materialmente un bien inmueble es el propietario del mismo, los efectos de dicha presunción se palpan fuera del proceso, mas una vez que se discute el presupuesto de hecho (que constituye la presunción) en un juicio, la persona beneficiada por ella (en el ejemplo citado, el poseedor) no necesita demostrar el hecho presumido, sino simplemente los hechos que sirven de base a la presunción, correspondiéndole a la parte que alegue lo contrario la carga de la prueba en el caso concreto. Es precisamente, el doble efecto que esta presunción produce (sustancial y procesal), lo que la excluye de considerarla como medio probatorio.

En tercer lugar, se encuentran las presunciones de derecho, es decir, las establecidas en los textos y normas positivas, en forma general son consideradas como preceptos normativos. El jurista MUÑOZ SABATÉ considera que las presunciones *iuris et de iure* nada tienen que ver con el concepto que se maneja de presunción, sino que en realidad se trata simplemente de una norma jurídica, un mandato jurídico imperativo, que por razones históricas recibe esta incorrecta denominación. De acuerdo a esta presunción una vez que se presentan los supuestos establecidos por el precepto, el juez, en virtud de la misma debe aplicar la consecuencia prevista por el legislador.

Indudablemente la presunción legal tiene gran incidencia en el campo procesal, pues es allí donde se verifica su aplicación, sin embargo, no puede ser considerada como un medio probatorio, pues en ningún momento traslada al juez el conocimiento de los hechos (que es la función por excelencia de la prueba), al contrario, la presunción legal sólo actúa como un excluyente de prueba con relación a la consecuencia que el precepto consagra para aquella parte que se favorezca de la

---

<sup>7</sup> RIVERA MORALES, Rodrigo. *Las pruebas en el derecho venezolano*. Editorial Jurídica Santana. p.625.

misma. Ahora bien, la contraparte de quien se ve favorecido por la presunción, tiene sobre si la carga de probar el hecho que la deje sin fundamento, lo que sólo operaría en el caso de las presunciones *iuris tantum* ya que las *iuris et de iure* no admiten prueba en contrario.

En cuanto a la regulación legal de las presunciones en el derecho laboral Venezolano encontramos dos leyes fundamentales, en primer lugar, la Ley Orgánica del Trabajo, norma sustantiva que regula las relaciones laborales y por supuesto la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, norma adjetiva del ámbito laboral, en ambas se encuentran las disposiciones que indican como se concibe la presunción en la Legislación Laboral Venezolana, lo cual denota primordialmente la presencia del postulado de favor o de beneficio del trabajador que no puede desligarse y que es característico de toda institución propia del derecho laboral, incluyendo el objeto de esta investigación, la institución de la presunción.

En la Ley Orgánica del Trabajo se encuentran consagradas presunciones, todas ellas en concreto delinear escenarios favorables para garantizar la protección al trabajador. Se observó la notoria diferencia entre el Legislador Civil con respecto al autor de la norma laboral, en el sentido de que en el Derecho Civil, se concibe el nacimiento de relaciones jurídicas entre partes iguales, se estaría hablando entonces de relaciones en donde las partes cuentan con los mismos derechos, acciones, recursos etc. La Ley Civil no consagra preferencias, no obstante, en la Legislación Laboral la situación es distinta, todo en razón a que nos encontramos ante partes visiblemente desiguales, en consecuencia, las relaciones laborales están signadas por la presencia de un débil jurídico: El trabajador.

Se puede apreciar como las disposiciones contentivas de presunciones laborales, reflejan el doble interés existente en el legislador: (a) con relación a los intereses colectivos en actos jurídicos complejos (b) con respecto a los intereses individuales. Lo que denota un amplio manejo por parte del autor de la norma en garantizar una adecuada protección a los derechos e intereses en juego en este tipo de relaciones jurídicas.

Ahora bien, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 116 define a los indicios y a las presunciones, como auxilios probatorios, que en cierto sentido

actuaran como complemento a las amplias facultades probatorias que esta misma ley le concede al juez en el proceso laboral. Se asume la concepción de presunción como razonamiento lógico, en donde se va de lo conocido a lo desconocido, definición en donde se fijan los elementos constitutivos de la presunción. El legislador igualmente asume el concepto de presunciones absolutas para hacer referencia a aquellas que no admiten prueba en contrario, también se refiere a las presunciones con carácter relativo e indica la distribución de la carga de la prueba en tal supuesto.

Debe tenerse en cuenta como dice el profesor Alfonso Guzmán<sup>8</sup>:

Todas las presunciones laborales adquieren carácter irrefragable, a menos que el propio texto de la norma permita la prueba para desvirtuarla, explícita o implícitamente. Todas las presunciones de naturaleza laboral entrañan, por tanto, el propósito de sustituir una situación jurídica, individual o colectiva, creada con ocasión del trabajo dependiente, por otra, que el legislador estima ajustada a su criterio moral social”.

### ***Elementos que integran la presunción***

#### ***Hecho base***

El hecho base, es el elemento fáctico genérico de la norma, se debe ratificar que el hecho base o indicante debe ser probado mediante prueba lícita y regular, esto es, que no tenga vicios de ilicitud o de ilegalidad, porque genera una nulidad absoluta o relativa. Tiene que ser un medio probatorio directo, por lo que no es válido que sea a través de conjeturas, sospechas o presunciones, tiene que ser mediante experticia, testimonio, inspección judicial, confesión o prueba atípica capaz de materializarse. Así pues, el hecho base de la presunción debe estar probado, con posibilidad cierta de ser controvertido y jurídicamente saneado.

Un ejemplo del hecho base, lo encontramos en el artículo 201 del Código Civil,

---

<sup>8</sup> ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. “Las presunciones laborales”, en doctrina de la Sala Social. *Caracas*: Tribunal Supremo de Justicia p. 332: “El principio laboral de favor, tiene rango constitucional en el artículo 89, ordinal 3º y constituye el centro de todo el sistema legislativo sobre el trabajo subordinado en interés ajeno”.

se trata de una presunción *iuris tantum* en donde el hecho base previsto es el matrimonio. El artículo reza lo siguiente:

El marido se tiene como padre del hijo nacido durante el matrimonio o dentro de los trescientos (300) días siguientes a su disolución o anulación. Sin embargo, el marido puede desconocer al hijo, probando en juicio que le ha sido físicamente imposible tener acceso a su mujer durante el período de la concepción de aquél, o que en ese mismo período vivía separado de ella la filiación se presume hijo el nacido durante el matrimonio, el hecho base es el matrimonio.

### ***Hecho Presunto***

Es el resultado de la construcción por vía del pensamiento, que en un movimiento dialéctico de verificación y constatación de hechos y circunstancias, pone de manifiesto el hecho que inicialmente era desconocido, pero ya por ese movimiento es revelado, es conocido. De manera tal, que el hecho presunto se identifica con el resultado obtenido a través de la realización de la operación lógico – deductiva que comporta la presunción como tal.

En el ejemplo citado con anterioridad, el hecho presunto sería el considerar al marido como padre. Ahora bien, dentro de las presunciones laborales se podría citar como ejemplo el artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo en donde se establece la presunción de representación del patrono por parte de aquellos empleados que ejerzan funciones de dirección o administración, evidentemente el hecho presunto en el caso citado no es otro sino la representatividad aludida.

### ***Clases de Presunción***

En relación a las presunciones existen diversos criterios clasificatorios, los cuales han sido analizados uno a uno con detenimiento. Por razón del sujeto se encuentra la típica clasificación de las presunciones en: Presunciones *iuris* o legales y presunciones de hecho u *hominis*. La primera de las mencionadas, son aquellas

presunciones incorporadas por el legislador a los textos legales y las *hominis*, son aquellas presunciones empleadas por el juez fundamentándose en máximas de experiencia al momento de la valoración de las pruebas.

Ahora bien, si atendemos al contenido de la presunción, se puede hablar de presunción *iuris et de iure*, en la cual se considera verdad a priori y en forma definitiva, el hecho establecido o que se deduce a través de la misma. Por otro lado, las presunciones *iuris tantum*, son impuestas por la ley al juzgador, pero en ellas no se permite a los interesados la demostración de la inexactitud de la inducción fundada en hechos circunstanciales. También puede tomarse en cuenta como criterio clasificatorio la función que cumple la presunción en el proceso, en cuanto a las presunciones judiciales indudablemente representan para el juez una guía en la valoración del acervo probatorio, en este caso es necesario que los hechos que sirven de base a la presunción en cuestión se encuentren probados plenamente. Es precisamente aquí donde el juez al valorar los hechos establece la probabilidad o posibilidad de los mismos.

Las presunciones legales *iuris tantum*, entrañan una finalidad relacionada con la carga de la prueba, criterio sostenido por el maestro DEVIS ECHANDIA<sup>9</sup>, quien específicamente se refiere a que en este tipo de presunciones opera una especie de alivio de la carga a la parte favorecida en el proceso por dicha presunción. En el caso de las presunciones judiciales el enlace entre el hecho base y el presumido lo establece el juez mientras que en las presunciones *iuris tantum* la conexión entre los elementos es establecida en forma provisional por la ley que la consagra. Ahora bien, las presunciones *iuris et de iure* tiene una finalidad excluyente de la prueba, el enlace en este caso entre el hecho base y el presumido al igual que en la *iuris tantum*, lo establece la Ley, sólo que en este último caso de forma absoluta y definitiva como lo señala el autor Rodrigo Rivera<sup>10</sup>.

Por otro lado, al tomar como criterio clasificatorio de las presunciones en el campo del derecho se hace alusión al ámbito en donde se ve incorporada la presunción para el cumplimiento de su función. Se encuentran aquellas presunciones

---

<sup>9</sup> DEVIS ECHANDIA, H. (1993). *Teoría General de la Prueba Judicial*, tomo II, p. 701

<sup>10</sup> RIVERA MORALES, Rodrigo (2006). *Las pruebas en el derecho venezolano*, ob. cit, p.628.

que se encargan de regular situaciones jurídicas sustanciales y aquellas que regulan relaciones jurídicas pero de carácter procesal.

### ***Efectos de la presunción***

#### ***En general***

Desde una perspectiva general, el efecto producido por las presunciones se corresponde con el propio de los medios probatorios, que no es otra cosa que generar en el juzgador la convicción sobre los hechos que se han alegado dentro del proceso en cuestión, para que esa convicción se traduzca en una sentencia basada en el hecho de que se produzca la certeza -en el plano objetivo- y la convicción -en el plano subjetivo- de lo que se pretende demostrar a través del hecho base de la presunción y que al mismo tiempo, éste posea una identificación plena con la verdad o realidad, siendo mayor o menor en cada caso de acuerdo con el grado de duda que pueda comportar dicho hecho, ya que la probabilidad posee una estrecha relación con la duda, en consecuencia, cuando un hecho es probable es porque se posee la incertidumbre de su existencia; caso contrario, si un hecho se tuviese plenamente como cierto, no cabría la duda y mucho menos la probabilidad, por lo cual sería inútil realizar una demostración de su realización.

#### ***Con relación a las partes***

Al llevar a cabo el presente estudio de las presunciones, se vislumbró como punto de enorme importancia el efecto de éstas en la carga de la prueba, pues en este aspecto se afecta directamente a las partes en el proceso, no obstante, las presunciones simples o judiciales, como se ha mencionado anteriormente, al actuar meramente como principios o reglas de experiencia, no influyen en la distribución de

la carga de la prueba, es decir, no alteran la aplicación de la regla general en el aspecto mencionado (carga de la prueba). En cuanto a las presunciones legales *iuris tantum*, traen como efecto el eliminar el hecho presumido del presupuesto fáctico para la producción de los efectos jurídicos perseguidos por la persona que la invoca y a la contraparte se le impone la carga de la prueba. En relación al efecto referido de las presunciones legales, existen distintas posiciones que se mencionaran a continuación, cada una de ellas con fundamentos valederos cónsonos a su opinión respecto al tema.

Existen algunos autores que sostienen que las presunciones de tipo legal invierten o trasladan la carga de la prueba, ya que le imponen la carga a la parte contraria, es decir, a la contraparte de quien le correspondería probar si se aplicara la regla ordinaria, sin embargo, se aduce que la segunda tiene la carga de probar un hecho diferente que alega a su favor (el contrario al presumido), lo que implica que en la realidad no existe ninguna inversión de la carga de la prueba. Otros opinan que las presunciones *iuris et de iure e iuris tantum*, logran liberar a la parte que se beneficia de ellas de la carga de probar, eliminando así la idea del traslado o inversión de la prueba anteriormente mencionado.

Otros prefieren denominar al efecto producido como “alivio de la carga de la prueba”, porque exime a la parte beneficiada de la probanza del hecho que se presume, claro es un eximente de carácter relativo, pues ésta deberá probar en todo caso los hechos bases de la presunción. Y, finalmente algunos hablan de que el efecto de la presunción se evidencia en una simplificación del presupuestote hecho de la norma sustancial, ya que eliminan el hecho presumido. El maestro Devis Echandia considera al igual que Micheli y Liebman que estas normas al regular situaciones jurídicas sustanciales, al momento de suprimir el hecho presumido del presupuesto fáctico, para producir los efectos en referencia lo delimitan, haciendo innecesaria la prueba del hecho en cuestión, efecto que puede ser concebido como liberación, exclusión, dispensa o exención de la prueba.

Para finalizar, debe dejarse en claro con respecto al presente punto que las presunciones de ley no constituyen una excepción a la regla general, por cuanto el hecho presumido no forma parte de la norma sustancial de cuya aplicación se trata. El

maestro Devis Echandia utiliza un ejemplo bastante ilustrativo al efecto<sup>11</sup>: Para la aplicación de la norma que declara hijo del marido al habido por su esposa dentro del matrimonio, no es presupuesto del hecho la paternidad de aquel (porque se presume), sino los del matrimonio y el parto; si la parte contraria alega la ilegitimidad de ese hijo, debe probar los hechos que la ley contempla como presupuesto para tal declaración, como el adulterio de la esposa y la imposibilidad de relaciones sexuales con el marido, porque son el presupuesto de la norma sustancial que invocan a su favor, de manera que no hay ninguna inversión ni un traslado de la prueba, sino la aplicación normal de la regla general sobre ésta.

### ***Función de la presunción***

En primer lugar y como lo señala Parra Quijano<sup>12</sup>, las presunciones cumplen en el proceso una función de equidad, ante la existencia en el día a día de hechos que se encuentran afectados de imposibilidad probatoria, es decir, se hace imposible su traslado al proceso a través de las pruebas, haciendo la salvedad, de que se consideran imposibles específicamente porque no existen medios probatorios útiles para realizar el traslado. Igualmente se cumple una función estabilizadora de las relaciones sociales, familiares y patrimoniales, véase por ejemplo la presunción del hijo nacido dentro del matrimonio.

Específicamente las presunciones judiciales, que como se ha reiterado contribuyen en la formación de la convicción en el juzgador, convicción necesaria para sentenciar, momento cumbre del proceso en concreto. En este aspecto debe sopesarse muy bien las variantes que pueden presentarse, ya que en algunos casos el juez puede encontrarse ante el juez no solo una, sino varias presunciones, es entonces, el criterio del juez el que debe imponerse para alcanzar la certeza necesaria al momento de dictar sentencia, pero al mismo tiempo, puede darse el caso de que la

---

<sup>11</sup> DEVIS ECHANDIA ,H. (1993). *Teoría General de la Prueba Judicial*, ob. Cit. Tomo II, p. 702

<sup>12</sup> PAARRA QUIJANO, Jairo. (2001) *Tratado de la prueba Judicial: Indicios y presunciones*, ob. cit.p. 38.

presunción existente en el caso sea tan grave y precisa que por si sola produzca certeza<sup>13</sup>.

### ***Normas sustantivas y procesales contentivas de la presunción en el ámbito laboral***

La Ley Orgánica del Trabajo, contiene presunciones, todas ellas guiadas como ya se ha señalado por el principio de favor al trabajador quien en la relación jurídica laboral es el débil protegido. Encontramos las presunciones iuris et de iure, es decir, aquellas que no admiten prueba en contrario. En primer lugar se analizaron las contenidas en los artículos 291 y 293 Ley Orgánica del Trabajo (LOT), referidas al trabajo realizado a domicilio. Ahora bien, en el artículo 187 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), referido al deber que tiene el patrono de participar al juez laboral acerca de las causas justificantes del despido dentro de los 5 días siguientes y que se transcribe a continuación:

**Artículo 187.** Cuando el patrono despida a uno o más trabajadores deberá participarlo al Juez 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, de no hacerlo, se le tendrá por confeso, en el reconocimiento que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que el juez de juicio lo califique y ordene su reenganche y pago de sus salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa, de conformidad con la ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le corresponden en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo competente.

En el análisis de la disposición señalada se observó, que no se trata propiamente de una presunción, como algunos autores han señalado sino de una sanción legal impuesta por el legislador ante el incumplimiento del deber de notificar el despido, el

---

<sup>13</sup> RIVERA MORALES, Rodrigo (2006). *Las pruebas en el derecho venezolano*, ob.cit p. 640.

carácter de presunción no se encuentra en la disposición citada debido a la falta de coherencia lógica entre el comportamiento omiso del patrono y las causas reales del despido. También debe tenerse en cuenta el artículo 51, referido a una presunción de representación del patrono por parte de las personas que ejercen cargos de administración y dirección de la empresa, en esta norma encontramos un carácter irrefutable que se ha establecido en virtud del cumplimiento del principio de favor, teniéndose en cuenta que en algunos casos puede ser prácticamente imposible de probar el que las acciones desplegadas por estos empleados a los demás trabajadores, provienen directamente del patrono bajo cuyas ordenes se encuentran, si se admitiera prueba en contrario se atentaría contra el propósito mismo de la consagración de dicha presunción.

Asimismo, en el artículo 43 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) en su parte final, establece una presunción consagrada igualmente con el propósito de darle al trabajador auxiliar en un caso concreto la seguridad de contar con un patrono que asuma la responsabilidad de sus derechos de conformidad con lo establecido en la L.O.T, esta presunción comprende técnicamente la contenida en el artículo 43 en cuanto al ayudante de conserjería. También se incluyen en la L.O.T presunciones *iuris tantum* como el artículo 65 en relación a la existencia del contrato de trabajo, esta presunción ha sido comentada por Alfonso Guzmán<sup>14</sup> quien le atribuye el cumplimiento de una triple función desde el punto de vista jurídico: (a) Atribuye competencia a los Tribunales especiales del trabajo para el conocimiento de la acción jurídica nacida de la actividad personal por cuenta de otro, (b) erige la actividad en presupuesto de juzgamiento, en el sentido que el juez no puede confirmar o denegar la existencia de la relación laboral hasta tanto no se hayan incorporado al proceso todos los elementos de convicción (hay que tener en cuenta como excepción cuando la relación es de empleo público en donde el juez no confirma o deniega sino que declina el conocimiento), (c) otra como regla de distribución de la carga de la prueba, liberando a quien afirma la existencia del contrato del deber de probarlo, como se

---

<sup>14</sup> ALFONSO GUZMAN, Rafael J. *Otras caras del prisma laboral*, ob.cit. p. 40.

establece en la regla general que indica que quien afirma debe probar sus afirmaciones.

## ***Capítulo Segundo***

### ***Normas sobre Presunción de duración indefinida de la relación laboral en el Ordenamiento Venezolano***

#### ***Consideraciones generales***

En materia laboral, el régimen general establecido por el legislador, siempre con miras a un fin favorecedor al trabajador tendiente a consagrar una duración indefinida de las relaciones laborales. Lo que se busca es la estabilidad en las mismas sobre todo si se toma en cuenta la situación actual, en donde para escapar de la estabilidad se realizan numerosos contratos simulados.

Es precisamente a través de estas presunciones que el legislador pretende alcanzar las ya señaladas finalidades, lo realiza a través de presunciones que como se ha dicho están consagradas en los artículos 73, 74 y 75 de la Ley Orgánica del Trabajo.

#### ***La legislación sustantiva y la presunción indefinida de la relación laboral***

El artículo 73, 74 y 75 de la Ley Orgánica del Trabajo, constituyen verdaderas presunciones de duración indefinida de la relación de trabajo. El artículo 73, presume el contrato de trabajo como una convención a tiempo indeterminado, reduciendo la determinación en el tiempo del contrato a una expresión notoria de la voluntad de las

partes, donde debe existir la intención de vincularse solo con una obra determinada o por tiempo determinado, no existen dudas con respecto al carácter presuntivo de la norma citada consolidándose como hecho base la contratación en si misma, posteriormente y en virtud de la deducción encontramos el hecho presunto que se manifiesta en cuanto a la temporalidad del contrato. De manera tal, que se considerará en todo caso como un contrato celebrado a tiempo indeterminado cuestión que denota la aplicabilidad del principio de favorabilidad del trabajador, es precisamente este principio uno de los fines fundamentales del autor de la norma.

De igual manera, en el artículo 74 se maneja a través de una norma presuntiva la intencionalidad de continuar con la relación laboral, es decir, si una contratación inicialmente pacta que la duración de la relación laboral es a tiempo determinado, en principio y aun en el supuesto de una prórroga el contrato mantiene su naturaleza jurídica inicial, ahora bien a partir de la segunda prórroga procede un cambio de naturaleza jurídica el contrato que inicialmente se pactó con duración determinada asume una duración indeterminada en el tiempo porque el legislador presume un cambio en la intención de las partes que intervienen en la relación laboral, salvo la existencia de razones justificativas de las prórrogas y que excluyan la intención de cambio de naturaleza jurídica que es presumida por el legislador en primer término.

El artículo 75, hace referencia a una obra determinada. De la redacción del propio artículo se puede afirmar, que se trata de una norma de tipo presuntivo, en este caso el cambio de naturaleza en relación a la durabilidad del contrato opera si en mes siguiente a la terminación del contrato de obra determinada las partes pactan con miras a la ejecución de una nueva obra, el legislador expresa en el texto del artículo que una vez que se han dado los supuestos del artículo, *se entenderá* que desde que se pactó para la obra inicial, las partes tenían la voluntad de vincularse por tiempo indeterminado.

Se puede apreciar como en las tres disposiciones legales aludidas el legislador busca estabilizar las relaciones laborales e impedir la existencia de contratos simulados. El artículo 75, es una presunción *iuris et de iure*, es decir, el legislador no prevé la posibilidad de desvirtuar el supuesto presumido, sencillamente se atiende

indefectiblemente a la consecuencia que se genera una vez cumplidos los supuestos fácticos indicados en la norma.

Los artículos 73 y 74, son presunciones *iuris tantum*, sin embargo, es de notar la falta de técnica legislativa en la consagración de las señaladas presunciones lo que dificulta la interpretación jurisdiccional.

### ***La legislación procesal laboral y la tutela judicial de los derechos derivados de la relación laboral***

El trabajo es un hecho social, concepción que se ve plasmada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como instrumento que permite hacer efectivo por medio del proceso los derechos y garantías que le son reconocidas al trabajador en la Ley Orgánica del Trabajo; es importante resaltar el carácter personal y humano que tiene la concepción señalada, es decir, destacar la prelación que tienen las relaciones laborales desde un punto de vista ético social sobre el mero carácter patrimonial, típico de las relaciones obligacionales.

Es consecuencia, obligada de la concepción social que se tiene del trabajo, una consagración protectora de los mismos, en Venezuela esta protección al trabajo parte del artículo 85 de la Carta Magna, por la ya señalada Ley Orgánica del Trabajo y por una normativa procesal regida por toda una serie de principios establecidos con miras a garantizar un proceso oral, breve y público, todo esto en busca de la realización del valor justicia sobre todo en el ámbito laboral en donde no nos encontramos en una situación de igualdad, sino todo lo contrario, hay una desigualdad palpable entre las partes que integran la relación laboral.

En consecuencia, la relación laboral genera toda una serie de derechos para el trabajador como: (a) derecho al salario, (b) derecho a que se tomen medidas adecuadas para evitar daños con ocasión a la prestación de su servicio, (c) derecho a garantizar una ocupación efectiva y adecuada a su condición y calificación profesional, (d) derecho a que se respete la dignidad del trabajador y a la existencia

de una igualdad de el trato y oportunidades. Cada uno de estos derechos se encuentra plasmado en la norma sustantiva laboral, pero su vigencia y efectividad se garantizan en forma real a través de los procesos donde son tutelados cada uno de ellos.

### ***El debido proceso; derecho de defensa y derecho de probar.***

El artículo 49 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela consagra el derecho al debido proceso en los siguientes términos:

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

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga; de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley.
2. Toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario.
3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente por un tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad. Quien no hable castellano, o no pueda comunicarse de manera verbal, tiene derecho a un intérprete.
4. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias o especiales, con las garantías establecidas en esta Constitución y en la ley. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio sin conocer la identidad de quien la juzga, ni podrá ser procesada por tribunales de excepción o por comisiones creadas para tal efecto.
5. Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. La confesión solamente será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza.
6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes.
7. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada anteriormente.
8. Toda persona podrá solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u

omisión injustificados. Queda a salvo el derecho del o de la particular de exigir la responsabilidad personal del magistrado o de la magistrada, del juez o de la jueza; y el derecho del Estado de actuar contra éstos o éstas.

El debido proceso es un aspecto que debe ser tenido en cuenta en cada una de las actuaciones judiciales y administrativas, rige en forma absoluta para la administración de justicia y se concibe como uno de los elementos por excelencia del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia. El debido proceso se encuentra integrado por toda una serie de principios que convierten a este derecho, en una verdadera garantía para los ciudadanos frente a la administración de justicia, entre ellos tenemos: (a) derecho a la defensa, (b) presunción de inocencia, (c) derecho a ser oído, (d) derecho al juez natural, (e) derecho a no confesar o declarar contra sí mismo, (f) principio de legalidad, (g) principio No bis in ídem, (h) principio de la responsabilidad del estado por errores judiciales.

Como puede observarse cada uno de los derechos que integran el debido proceso contribuyen enormemente a la consecución de una justicia acorde a los términos en que ésta fue consagrada conforme a los artículos 24, 26, 253 y 257 de la Constitución. Es de profundo interés tanto del estado como de la sociedad, la obtención de niveles altos de justicia, lo que comporta el garantizar procesos sin errores, con plenas garantías de los derechos de las partes, para así en definitiva, obtener pronunciamientos encaminados hacia una verdad verdadera y no sólo formal. Se hace conveniente además hablar acerca del derecho a la defensa, integrante del debido proceso y elemento que busca ofrecer al individuo, que se encuentra inmiscuido en un conflicto jurídico, las acciones, condiciones, recursos y oportunidades de hacer valer en forma correcta su derecho a la justicia.

Actualmente los derechos del hombre deben ser entendidos desde una doble dimensión social, que agrupa tanto la parte individual del ser humano como a los intereses y derechos sociales del mismo, en definitiva, lo que se busca es el reconocimiento de la dignidad del hombre haciendo efectivos todos aquellos derechos que le corresponden al mismo. El derecho a la defensa se encuentra ligado íntimamente como ya se refirió al debido proceso y busca fundamentalmente asegurar a la partes la posibilidad e sostener su pretensión, así como el poder rebatir los

fundamentos de su contraparte, permitiendo a los individuos el acceso a la totalidad de los derechos y garantías procesales.

Para su defensa, los individuos pueden podrán ejercer todas aquellas acciones o excepciones que beneficien su pretensión dentro del proceso, siempre y cuando empleen para tal efecto medios idóneos y legalmente admitidos. De manera tal, que el juez como rector del proceso deberá garantizar a las partes el respeto por sus garantías procesales en cada uno de los grados y estados de la causa. Al mismo tiempo, el derecho a la defensa permite materializar otros aspectos garantistas en el proceso como lo son: (a) la libertad, (b) la seguridad, (c) y finalmente la certeza.

Debe tenerse en cuenta que la defensa de los derechos e intereses de las personas, se hace imposible si no se materializase el derecho a probar, la prueba es indispensable para la existencia misma del proceso y la vigencia de los derechos. El derecho a probar comprende no sólo el alcance de los medios de prueba que sean necesarios para demostrar la veracidad de los hechos alegados en el caso concreto, sino la observancia en todo momento de los principios y reglas que conforman según la mayoría de los autores la teoría de la prueba judicial, son los siguientes: (a) el principio de competencia, (b) principio de la publicidad, (c) principio de la contradicción, (d) principio de la igualdad probatoria, (e) principio de congruencia, (f) principio de la carga de la prueba, (g) principio de la lealtad y probidad probatoria (h), principio de la preclusividad, (i) principio de la libertad probatoria, (j) principio de inmediación, (k) principio de exhaustividad, (l) principio de control de la prueba etc.<sup>15</sup>.

Cada uno de los principios mencionados contribuye a que el derecho a probar que debe existir en todo proceso con respecto a ambas partes resulte verdaderamente efectivo y conduzca a la verdad verdadera. Todas estas garantías se encuentran vinculadas entre si para generar una verdadera estructura protectora de los derechos y garantías de los ciudadanos.

---

<sup>15</sup> RIVERA MORALES, Rodrigo (2006). *Las pruebas en el derecho venezolano*, ob.cit. capítulo II.

## ***El principio de igualdad y la favorabilidad del trabajador***

Este principio constituye una consecuencia del principio tutelar o protector que rige en el Derecho del Trabajo, en razón a la consideración que se le da al trabajador como débil jurídico. Debe considerarse que en todo proceso, la regla general indica la vigencia del principio de igualdad entre las partes, es decir, que las mismas poseen igualdad al momento de ejercer recursos, acciones, y tienen las mismas oportunidades dentro del proceso. Es precisamente el juez quien debe garantizar que el mencionado valor igualdad sea efectivo. No obstante, en el Derecho Laboral la perspectiva desde la cual se valora la situación de las partes en el proceso es distinta, en razón del contenido social propio de este ámbito.

En las relaciones laborales se considera al trabajador como un débil jurídico, esto repercute incluso en la intencionalidad y propósito con que el legislador redacta la normativa laboral, de la cual se desprende un constante afán protectorio hacia el trabajador, el cual busca a través de la consagración de ciertos beneficios y consideraciones subsanar la notable desventaja en que se encuentra el trabajador desde un punto de vista económico y patrimonial. Sin embargo, estas consideraciones del legislador no pueden ser juzgadas como un menoscabo al principio general de igualdad ya que es una situación fáctica, que se traduce en las leyes por medio de correctivos y tomando en cuenta que no hay peor injusticia que tratar como iguales a los desiguales.

### ***Iniciativas probatorias del juez***

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece en su artículo 71 la facultad de en caso de no existir elemento promovidos que sean suficientes para producir convicción necesaria para dictar sentencia, el juez se encuentra facultado para promover medios probatorios auxiliares, encaminados a complementar la actividad probatoria realizada por las partes del proceso.

Esta institución, hace factible la posibilidad de formar en los jueces una verdadera convicción en cuanto a la existencia de los hechos controvertidos, por otro lado, auxilia en aquellos casos en que la actividad probatoria desplegada por las partes resulta insuficiente. Esta iniciativa consagrada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, denota la intención del legislador de que el órgano jurisdiccional en laboral y los jueces en general no asuman una posición pasiva frente al desenvolvimiento de la actividad probatoria, sino que debe erigirse como un verdadero director material del proceso, haciendo uso del conjunto de facultades de iniciativa probatoria para poder llegar a la verdad material y dejando a un lado la figura del juez que actúa como un mero director formal del proceso.

Uno de los aspectos que debe valorarse frente a la iniciativa probatoria del juez, es la posible afectación que esto signifique al principio dispositivo y al principio de aportación de las partes, en este sentido, debe tenerse en cuenta en primer término, que la iniciativa probatoria no supone una suplantación de la actividad probatoria de las partes por el juez, todo lo contrario el juez simplemente complementa la actividad probatoria que se ha desarrollado en forma deficiente por las partes, el juez en ningún momento puede hacer uso de estas facultades frente a un supuesto reausencia absoluta de medios propuestos, así como tampoco podría incurrir en prejuzgamiento de fallo y quebrantamiento de la actitud imparcial que lo debe caracterizar.

### **Capítulo Tercero**

#### ***Supuesto Particulares de Presunción de Duración Indefinida de la Relación Laboral en la Ley Orgánica del Trabajo, Reglamento de la Ley y Contratación Colectiva.***

En el análisis de los antecedentes legislativos se observó que la norma de presunción a favor de la contratación indefinida apareció en Venezuela en la Ley Orgánica del Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 4.240 Extraordinario, de fecha 20 de diciembre de 1990, no obstante, en jurisprudencia de casación se vino creando

la idea de la presunción de la contratación indefinida. En la doctrina se abogó por esa consideración<sup>16</sup>.

En la normativa anterior la forma de entender la duración de la relación laboral estaba radicada en la tesis de la autonomía de la voluntad de las partes, obviamente de carácter liberal. Pero las profundas contradicciones sociales y la consolidación de la organización sindical, dio paso a una nueva concepción que superaba el ámbito de la voluntad de las partes para fijar la duración del contrato de trabajo. Era claro que el uso indiscriminado y fraudulento de contratos temporales para cubrir necesidades permanentes de la empresa imponía la revisión de la tesis de la autonomía liberal de las partes.

Por ello, las sucesivas reformas laborales que se han hecho después de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990<sup>17</sup>, han mantenido la contratación indefinida como referente de estabilidad en el empleo frente a una concepción restrictiva de la contratación temporal. Esto ha dado origen a un conjunto de presunciones a favor de la contratación indefinida. Hechas estas consideraciones de modo preliminar, se hará un examen más concreto sobre estas presunciones.

### ***Principio general en materia de duración de la relación laboral***

Como se ha dicho *ut supra*, la legislación laboral ha instituido un régimen presuntivo en favor de la duración indefinida del contrato de trabajo en los artículos 73, 74 y 75 en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Cuestión que se fue recogiendo y mejorado en la contratación colectiva.

Sin embargo, en la práctica se continúa utilizando contratos simulados a tiempo determinado para escapar de la estabilidad de la relación laboral. En la interpretación jurisdiccional se ha podido observar problemas interpretativos que ponen de manifiesto las carencias de técnica legislativa en la redacción de los artículos 73, 74 y

---

<sup>16</sup> ALFONZO GUZMAN, Rafael (1978). *Didáctica del Derecho del Trabajo*, Caracas: Universidad Central de Venezuela, pp. 56-59.

<sup>17</sup> LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.

75 Ley Orgánica del Trabajo (LOT). El análisis se hará con base a tales artículos dado que ellos configuran la presunción de contrato indefinido.

Una lectura antiformalista de la redacción del artículo 73, conduce a aseverar que es una norma presuntiva. La norma aduce a la presunción cuando determina que la ausencia de una determinada conducta supone una forma determinada de contratación. No obstante, permanece la idea de la autonomía de voluntad, configurándose la presunción contenida en esta norma como *iuris tantum*, o lo que es lo mismo, susceptible de prueba en contrario, ya que de otra forma resultaría imposible la contratación temporal en nuestro ordenamiento.

Una lectura antiformalista de la redacción del artículo 74, conduce a asegurar que no hay dudas que es una norma presuntiva. La norma aduce a la presunción cuando califica de esa manera la intención de continuación de la relación laboral. De la misma forma que en la norma anterior, permanece la idea de la autonomía de voluntad, configurándose la presunción contenida en esta norma como *iuris tantum*, o lo que es lo mismo susceptible de prueba en contrario.

Una lectura igualmente antiformalista de la redacción del artículo 75, lleva a afirmar que se está en presencia de una norma presuntiva. Si bien no se usa en la norma citada el término presunción, el empleo de los términos “se entenderá” conduce a la connotación que se trata de una inferencia que hace el legislador. Esto es, elabora la conclusión con bases a los hechos que describe en la norma para que se tenga como un contrato desde el inicio a tiempo indefinido.

La previsión legal *in comento*, daba a entender que la relación laboral se prolongaba indefinidamente en el tiempo, partiendo desde su inicio, siempre que hubiese renovación contractual. Esta es una presunción *iure et iure*, lo que significa que no admite prueba en contrario.

Es claro que las presunciones contenidas en las dos normas examinadas tienen dos finalidades: Por un lado, dar estabilidad a la relación laboral e impedir los contratos simulados; por otro lado, se contiene la excepción para lo cual se establecen los supuesto de hecho en los que se admite la contratación temporal.

Se hace notar que la consideración de la presunción como un instrumento para atenuar la potencial desigualdad de la que partían las partes ha sido una aspecto

ideológico en el Derecho del Trabajo. En este sentido muchos doctrinarios, partiendo de la problemática social y desigualdad de clases, tanto extranjeros<sup>18</sup> como nacionales<sup>19</sup> coinciden en señalar que las presunciones a favor del trabajador son un instrumento para dar cumplimiento al principio de tutela del trabajador, principio informador del Derecho del Trabajo, el cual como lo acepta la doctrina jurisprudencial incide en las normas relativas a las reglas de la carga de la prueba.

En suma, por obra de los artículos 73, 74 y 75 Ley Orgánica del Trabajo (LOT), los contratos de trabajo en donde no aparezca en forma inequívoca la voluntad, el repetido o continuo se presumen indefinidos, presunción en los primeros casos puede ser desvirtuada, pues la norma autoriza la justificación de la no intencionalidad presunta; pero la presunción, en el segundo caso, es de tipo *iure et iure*, que no admite prueba en contrario, conociendo que lo único posible es desvirtuar el hecho base.

No es discutible el carácter tuitivo del Derecho Laboral, cuestión que de igual manera tiene que manifestarse en el Derecho Procesal Laboral. Si bien puede alegarse que una tutela favorable conlleva una disminución de la tutela de la contraparte, no es menos cierto, que esa tutela prevista por el legislador es proporcionada y razonable, a la vez que se apoya en los principios constitucionales.

Esta tutela del trabajador ha sido determinante en el establecimiento de mecanismos como las presunciones de particular trascendencia y uso en el sistema probatorio del proceso laboral. No obstante, hay que hacer la observación que si bien ese régimen presuntivo indudablemente a favor del trabajador, no encaja con las características a las que responde la verdadera presunción.

Un examen más profundo de los artículos 74 y 75, conduce a interpretar que carecen de “hecho base en el que apoyar el hecho presumido”, como sí lo tiene el artículo 73. Tampoco se da el enlace o nexo que caracteriza a las presunciones ni mucho menos se asiste a una máxima de experiencia que induzca la conclusión legal.

Sin embargo, dejando a un lado cualquier consideración dogmática es

---

<sup>18</sup> Por todos CABRERA BAZAN, M. (1969) “La prueba en el proceso de trabajo”, en *Revista de política social* N° 82, Madrid: Consejo Judicial, p. 49.

<sup>19</sup> Por todos ALFONZO GUZMAN, Rafael. (19679. *Estudio analítico de la Ley de Trabajo Venezolana*, Caracas: Universidad Central de Venezuela, p. 423.

preferible, en función del carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, admitirlas como presunciones legales, aun cuando les falte casi todos los elementos determinantes de la presunción. Para un mejor examen se conveniente descender al campo de la especificación.

### ***Supuestos particulares de presunción indefinida del contrato de trabajo***

Se va a examinar a las normas contenidas en los artículos 73, 74 y 75 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), en los cuales se formulan supuestos específicos de la presunción sobre la contratación a tiempo determinado. Como se ha expresado, incluso prescindiendo del vocablo presunción, estas normas han sido consideradas mayoritariamente como auténticas normas presuntivas favorables a la contratación indefinida. El análisis de la regulación particular de cada “presunción” en concreto conducirá a apreciar el carácter de tal presunción. Así pues que el propósito en este apartado es realizar un análisis casuístico de tales normas.

#### ***En el artículo 73 Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.)***

Con carácter general, rige en nuestro ordenamiento jurídico el principio de libertad de forma en la contratación siguiendo la orientación liberal que marca los códigos civil y mercantil. Manifestación de esa libertad de actuar es lo contenido en el artículo 1.159 del Código Civil, conforme con el cual “Los contratos tiene fuerza de Ley entre las partes...”, por supuesto, siempre que en ellos concurren las condiciones esenciales de validez.

Todo contrato en cuanto vehículo de exteriorización de una voluntad, en cuanto depositario de una declaración de las partes que lo celebran, encierra en sí mismo una “forma”. Esta es el medio concreto o determinado que la ley o la voluntad de los particulares imponen para exteriorizar la voluntad contractual.

Fijadas estas ideas generales se pasa a examinar lo que dispone el artículo 73 Ley Orgánica del Trabajo (LOT):

El contrato de trabajo **se considerará celebrado por tiempo indeterminado cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca**, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado. (negritas nuestro).

La norma expresa que de aparecer en forma inequívoca la voluntad de las partes de vincularse a una obra determinada o por tiempo determinado, es decir, que es un contrato sometido a temporalidad. La norma exige la formalidad expresa de establecer que la relación laboral es temporal, de lo contrario se entenderá que es indefinida.

Pareciera que es una sanción por no haberse señalado la voluntad de la temporalidad de la relación laboral. Presumir que la ausencia de esa manifestación de voluntad de temporalidad equivale a haber celebrado un contrato por tiempo definido, no es más que una política legislativa del legislador, pues no existe una base fáctica, ni siquiera de máxima de experiencia que conduzca a tal hecho presunto de relación laboral indeterminada.

### ***Elementos que integran la presunción***

El hecho base en este caso sería la existencia de relación laboral con la ausencia o inobservancia de plasmar expresamente en forma inequívoca la temporalidad de la relación laboral vinculada a una obra determinada o por tiempo determinado.

El hecho presunto viene dado por el contenido del propio precepto al determinar que se entenderá –presume- celebrado por tiempo indeterminado de no aparecer la voluntad de la temporalidad.

El enlace o conexión se presenta *a priori* más difícil de determinar ya que la admisión o prueba del hecho base no tiene por qué llevar necesariamente a la conclusión presuntiva. Pues, pudiera tratarse que hay razones para no haberse hecho la manifestación e incluso por error, que no desvirtúan sino afianzan la naturaleza

original del contrato, por lo tanto excluyen la intención de contrato indefinido desvirtuando la presunción.

El enlace viene básicamente dado en la norma por la imperatividad de la ley, por cuanto de ninguna manera pudiera inferirse con base a la existencia de la relación laboral que la voluntad es de una relación indefinida. Así que los efectos presuntivos de esta norma hay que buscarlos en la política de seguridad social y en la protección de la estabilidad laboral y en las políticas de empleo. Se hace la observación que la construcción técnica de la norma para subsumir en ella presunción es muy deficiente, lo que limita su aplicación procesal.

### ***Prueba de la temporalidad***

Aún cuando la norma no estipula la prueba en contrario, se puede inferir de la misma que dicha presunción admite prueba en contrario, en virtud de ser un concepto indeterminado “no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca”, lo que supone posibilidades de varias formas en las cuales se plasme la voluntad. Es obvio que corresponde al empleador la prueba de la temporalidad

En este caso podrá contraprobar el hecho base demostrando, que no hay relación laboral, o que se plasmó en una forma la voluntad de vincularse por obra determinada o por tiempo determinado y por otro, sería que se acreditará la naturaleza temporal del contrato.

### ***En el artículo 74 Ley Orgánica del Trabajo (LOT)***

Como se indicó con carácter general rige en nuestro ordenamiento jurídico el principio de libertad de forma en la contratación siguiendo la orientación liberal que marca los códigos civil y mercantil.

Fijadas estas ideas generales se pasa a examinar lo que dispone el artículo 74 Ley Orgánica del Trabajo (LOT):

El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. **En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado**, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación. Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, **vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior**, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación. (negrillas y subrayado nuestro).

Puede inferirse de la norma trascrita que la finalidad del legislador es la estabilidad del trabajo y de alguna forma ratificar la disposición general de presunción contenida en el artículo 65 Ley Orgánica del Trabajo (LOT) sobre la existencia de la relación de trabajo. En este sentido, la repetición o prórroga de la contratación por tiempo determinado obra como una intencionalidad de contrato a tiempo indefinido.

### ***Elementos que integran la presunción***

El hecho base es la segunda prórroga del contrato a tiempo determinado. Es obvio que al demostrarse la prórroga se esta comprobando al existencia de un contrato inicial, puesto que éste feneció al término del mismo y si continuó la relación laboral se debe a la prórroga.

El hecho presunto, vendría dado por el contenido de la norma al determinar que se presume indefinido el contrato de trabajo cuando ocurren dos o más prórrogas del contrato de trabajo a tiempo determinado.

El enlace o conexión se presenta *a priori* más difícil de determinar, porque la admisión o prueba del hecho base no tiene por qué llevar necesariamente a la conclusión presuntiva. Pues pudiera tratarse que haya razones especiales para la

prórroga, que no desvirtúan sino afianzan la naturaleza original del contrato, por lo tanto, excluyen la intención de contrato indefinido desvirtuando la presunción.

En el último aparte del artículo *in comento* técnicamente no hay hecho base, pues lo que se trata es atribuirle las mismas previsiones a una situación imperativa de ley sobre la base de un nuevo contrato dentro de un lapso de tiempo predeterminado por la ley. Obsérvese que la definición del legislador es más de favorecer la continuidad de la relación laboral.

Con todo, debe tenerse presente que se trata de un enlace establecido por el legislador no siendo necesario, a diferencia de lo que sucede en las presunciones judiciales u *hominis*, que sea preciso y directo según las reglas del criterio humano<sup>20</sup>. Puede observarse, que en las presunciones laborales por lo general, el enlace deviene de la imperatividad de la ley, esto es, la debilidad en el enlace o conexión de las presunciones legales queda suplida por la imperatividad de la ley y la necesidad de seguridad del orden jurídico y del orden social.

Si no, se está en presencia de una presunción en sentido técnico, pues el hecho base de la presunción debería estar desligado del hecho presunto, cuestión que no sucede en la norma *in comento*, al menos por imperatividad de la ley y la necesidad social de la estabilidad laboral y de seguridad jurídica, debe entenderse que no sólo es base fáctica de la presunción, sino que también constituye un presupuesto exigido para presumir que la intención es de un contrato por tiempo indefinido. Esta elaboración se hace con el fin de poder fundamentar la vinculación del hecho base con el hecho presunto y que facilite el razonamiento lógico que exige el artículo 119 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT).

### ***Prueba de la temporalidad***

Al admitir la propia norma la prueba en contrario, la presunción del artículo 74 se conceptúa como *iuris tantum*. Debe entenderse, en las dos hipótesis contempladas

---

<sup>20</sup> RIVERA MORALES, Rodrigo (2006). *Las pruebas en el derecho venezolano*, Barquisimeto: Editorial Jurídicas Rincón, pp. 656-658.

en dicho artículo, que la presencia de la prueba en contrario no basta para calificar un artículo de presunción; puede la Ley otorgar la prueba en contrario sin establecer una regla presuntiva, por ejemplo, cuando invierte la carga de la prueba<sup>21</sup>. No debe olvidarse que la presunción es una parte integrante de la prueba, y para que propiamente exista es menester la posibilidad del argumento fáctico probatorio.

En ese orden de consideraciones, corresponde al empleador la prueba de la temporalidad, pues la presunción en ambas hipótesis es a favor del trabajador. En realidad el empleador debe probar lo siguiente: En la primera hipótesis: a) Que no hay más de dos prórrogas o b) Que hay razones de la misma naturaleza del trabajo a tiempo determinado que justifican la s prórrogas y que no hay intencionalidad de continuar la relación. En la segunda hipótesis: a) que no se ha celebrado nuevo contrato, que es el mismo contrato, b) que el nuevo contrato no es en el mes siguiente y, c) que no hay intención de continuar la relación. Elementos fácticos que conllevan medios probatorios específicos.

### ***En el artículo 75 Ley Orgánica del Trabajo (LOT)***

En los contratos por obra determinada se toma en cuenta el resultado del trabajo y su término, que es el de realización de la obra, es con frecuencia incierto<sup>22</sup>. Se entiende que este contrato es temporal, por lo que durará todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y finalizada la misma, a menos que se haya estipulado una parte concreta de obra para el trabajador, terminando la relación laboral cuando haya concluido la parte que corresponde al trabajador.

El contrato para una obra determinada deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador. El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma. Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad

---

<sup>21</sup> IBÍDEM, pp. 47-57.

<sup>22</sup> ALFONZO GUZMÁN, Rafael. (1967). *Estudio analítico de la Ley de Trabajo Venezolana*, Caracas: Universidad Central de Venezuela, tomo I, p. 422. Vid. GOIZUETA HERRERA, Napoleón (1992). "De la relación de trabajo", en obra coordinada por Oscar Hernández Álvarez *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*, Barquisimeto: Instituto de Estudios Jurídicos de Lara, p. 63.

proyectada por el patrono. **Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.** En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos. (negrillas y subrayado nuestro).

El artículo transcrito presenta una característica particular al prescindir el legislador ordinario del vocablo presunción. Ello no ha impedido, empero, que los comentaristas académicos admitan que el artículo *in comento* contiene una norma presuntiva. Se trata de una norma que conecta la continuidad en períodos cortos de tiempo calificando ese *continuum* como indefinición temporal del contrato de trabajo.

### ***Elementos que integran la presunción***

En la presente norma el hecho base se compone de dos elementos: a) Un contrato de obra determinada concluido y b) Nuevo contrato dentro de un plazo establecido de otra obra –dentro del mes siguiente- necesario para activar la presunción.

El hecho presunto viene dado por el propio precepto, “se entenderá que han querido obligarse desde el inicio de la relación por tiempo indeterminado”.

Puede observarse que el enlace conlleva una vez más acudir a los criterios de normalidad y oportunidad y hacer consideración análoga a la expuesta en ocasión a los comentarios del artículo 74 Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Pero es evidente que es más difícil colegir que el nexo entre el hecho base y el hecho presunto desemboca en la duración indefinida del contrato de trabajo. Se habla así del artículo 75 *ejusdem* como una norma que vincula la continuidad con el buen desempeño del trabajador. La norma es una franca protección a la estabilidad laboral, pues el legislador ha concebido que si hay nuevo contrato para nueva obra el empleador se encuentra satisfecho de la actividad laboral del trabajador

En todo caso, el hecho base constituye presupuesto del hecho presumido, sin obviar la problemática de las presunciones aparentes ya estudiados anteriormente.

### ***Prueba de la temporalidad***

Debe recordarse lo dispuesto en el artículo 122 de Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), que en caso de presunción absoluta no cabe prueba en contrario, lo que significa que la presunción contenida en el artículo 75 Ley Orgánica del Trabajo (LOT), dados los supuestos de hecho se produce inexorablemente la consecuencia jurídica, esto es, la presunción. No cabe en ésta la prueba en contrario. Es decir, no hay la salvedad del artículo 74 comentado *ut supra*, que admite demostrar otra intencionalidad

No obstante, el empleador lo que tiene es que demostrar que no existe el hecho base. Se pueden analizar varias hipótesis: a) que la obra no haya concluido y se trate de una prórroga, además deberá demostrar que se trata de la misma obra o b) que el nuevo contrato se ha dado no en el plazo establecido en la ley sino en uno superior, por ejemplo en 45 días siguientes. Los medios probatorios para cualquiera de las hipótesis de desvirtuamiento del hecho base, son específicos.

## ***Capítulo Cuarto***

### ***Normas de Presunción y Proceso Laboral***

#### ***Los Principios Generales de la Carga y Distribución de la Prueba***

En principio, en sentido técnico estricto, no puede sostenerse que las normas comentadas -artículos 73, 74 y 75 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT)- son

auténticas normas presuntivas. Así las cosas y llegados a este punto, interesa su examen desde el punto de vista procesal con relación a la determinación de la carga de la prueba de la temporalidad del contrato de trabajo y todo ello bajo la apariencia de la presunción.

Así que la justificación de una “presunción” de duración indefinida del contrato laboral puede contemplarse desde una doble perspectiva, a saber: a) La preferencia del legislador por la contratación indefinida, lo que genera una norma imperativa vinculando al juez al mandato en cuanto a la duración, b) Con relación a los efectos generales de la presunción. Esto facilita la prueba a la parte a quien protege, pues bastaría probar el hecho base.

Independientemente de la deficiente construcción técnica de la presunción en dichas normas, debe verse el contenido, que es el que instaura la presunción e instituye la prueba contraria al hecho presumido. En efecto, frente a esa atenuación o alivio de la carga probatoria al trabajador que antes se indicó, se carga al empresario con la prueba de la temporalidad del contrato, forzándole con ello al cumplimiento de las exigencias previstas en la norma para la contratación temporal.

### **Generalidades**

Antes de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo lo relativo a la carga de la prueba y los medios probatorios se aplicaba las normas del Código de Procedimiento Civil. Hoy día la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece en el artículo 72 lo relativo a la carga de la prueba en los siguientes términos:

**Salvo disposición legal e contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su**

*existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal.*  
(negrillas, subrayado y cursivas nuestro).

Es necesario revisar la doctrina que se elaboró de la carga de la prueba como regla de juicio exclusivo, ya que de acuerdo con las normas sustantivas y procesales del trabajo no resulta aplicable. Por un lado, hay un desplazamiento claro de carga de la prueba en ciertas circunstancias al empleador, la ausencia de prueba por parte del empleador conduce a dar como cierto lo afirmado por el trabajador; pero además hay un conjunto de presunciones que favorecen al trabajador que son mandatos para el juez.

Ahora bien, es necesario aproximarse a una definición de la carga de la prueba. Micheli<sup>23</sup> la define como “el comportamiento necesario del sujeto para que un fin jurídico sea alcanzado”. Expuso el autor, que la tradición romana recogida por el legislador liberal del s. XIX, funda el concepto de carga de la prueba sobre la necesidad práctica de cada una de las partes de alegar y probar en el proceso aquellos hechos en los cuales la norma jurídica reúne el efecto deseado. El autor venezolano Bello Lozano<sup>24</sup> partiendo de esa definición dice que la carga procesal “es un poder de las partes de disponer del material de hecho sobre el cual se fundan las respectivas pretensiones”. Se plantea la tesis de la libertad de las partes de organizar su conducta en función de los fines perseguidos. Por ello, algunos autores lo explican como un poder disponible de las partes, quizá un poco acercándose a la idea de la carga como un derecho subjetivo de aquellas. Más que un poder o facultad (subjetivo), es una relación jurídica que surge por la relación procesal, que si bien contiene una pauta de conducta para las partes, puesto que en defensa de sus pretensiones deben probar los hechos que alegan; no es menos cierto, que forma parte de las reglas de juicio para el juzgador, lo que le imprime determinado sello objetivo. No hay que olvidar que el legislador ha establecido algunas normas de juicio para el juzgador cuando en determinadas situaciones hay duda o hechos inciertos, como en duda sentenciar a favor del demandado y en igualdad de circunstancias favorecer al poseedor (véase

---

<sup>23</sup> MICHELI, Gian Antonio. (2004). *La carga de la prueba*, Bogotá: Editorial Temis, pp. 188 y ss.

<sup>24</sup> BELLO LOZANO, H. *La prueba y su técnica*, Caracas: Edit. Mobil-Libros. p. 98.

artículo 254 CPC) o favorecer al trabajador (10 LOPT). Véase que en la noción de Micheli, se conjuga la actividad de las partes en función del interés propio con la regla de juicio para la aplicar la norma.

Es cierto, como lo señalaba Carnelutti<sup>25</sup>, que la carga de la prueba afecta directamente a la búsqueda de los hechos, que en última instancia son el sustento, en el proceso concreto, de la verdad y la justicia. Cuando las pruebas son presentadas en el proceso ya no pertenecen a los sujetos procesales, sino que forman parte de la comunidad de la prueba y caen bajo la potestad del juez para someterlas a su apreciación y análisis y deducir de ellas los elementos de su convicción. Se puede observar que el rigor como se había venido manejando la regla de la carga de la prueba se ve matizada por el principio de la adquisición procesal y comunidad de la prueba. De manera que lo crucial o crítico para las partes es la búsqueda de la prueba de los hechos y su presentación al proceso. Allí es donde se pueden involucrar la desigualdad, la deslealtad, la indefensión, por ello, siendo tan sensible este momento, el juez debe actuar en resguardo de la igualdad real de las partes, la lealtad y probidad debida en el proceso y la garantía en general del derecho de defensa.

Es indudable que la regla de la carga de la prueba le facultad al juez a decidir, cuando el hecho no aparece demostrado, en contra de quien correspondía la carga y no la cumplió; allí tiene el resultado adverso quien le correspondía probar y no lo hizo. No obstante, basados en los valores de la justicia y la verdad, asumimos la tesis que el juez debe procurar, con las facultades otorgadas por la ley procesal consistentes en decretar oficiosamente la producción de pruebas, investigar los hechos y llegar a la verdad. MORELLO<sup>26</sup> dice que el juez espectador quedó en la historia. Su rol es hoy diligente, interesado en el resultado útil de lo que personalmente haga; vigila, orienta, explora y gestiona prueba. Un poco, la idea es que actualmente con los principios establecidos en la Constitución Nacional de 1999, existen condiciones supremas que deben estimular a los jueces a ejercitar, *in*

---

<sup>25</sup> CARNELUTTI, F. *Sistema de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Editorial EDIAR, tomo II, p. 624.

<sup>26</sup> MORELLO, Augusto. (1999). *La prueba: tendencias modernas*, Buenos Aires: Editorial Librería Editora Plantense, p. 185. Cfr. LIEBMAN, T. E. (1980). *Manuel de derecho procesal civil*, Buenos Aires: Editorial EJE, p. 285, escribe que “cómo ocurre naturalmente que cada parte, en el desarrollo de su actividad defensiva, sea conducida a alegar y probar los hechos favorables a sí misma; éste es, pues, el criterio más lógico para distribuir la carga de la prueba, aun cuando termine por endosar la prueba aquella de las partes que pueda darla con mayor facilidad...”.

*concreto*, poderes que ya les habían sido atribuidos.

La dificultad y complejidad del problema de la carga de la prueba ha conducido que diversos autores traten hacer diversas clasificaciones, hablándose, entonces, de carga objetiva y subjetiva, concreta y abstracta, formal y material. Expresaba Rosenberg<sup>27</sup>, el concepto de la carga subjetiva de la prueba fue quizá el único concepto conocido y reconocido hasta el año 1883, el cual se basaba en la “necesidad jurídica” de la prueba, por supuesto, se basaba en la necesidad jurídica de las partes, que respondía a la pregunta ¿Quién debe probar? o ¿Quién está obligado a probar?. Con el surgimiento de la carga objetiva (material) o de la certeza sólo interesaba saber cuáles los hechos que deben constar para que se consiga la finalidad anhelada del proceso. La actividad de las partes está dirigida hacia la certeza. Vale expresar que la carga objetiva de la prueba es soportada por la parte que busca la certeza. Quizá un poco el contenido que le han impuesto a esas explicaciones es de carácter teórico, propio de la teoría general del derecho. Por ello, especialmente en la doctrina alemana de una manera práctica se ha preferido en este punto considerar las cuatro grandes clases de hechos con relación a la prueba a saber: Constitutivos, impeditivos, modificativos y extintivos, puesto que los hechos producen sus efectos sobre las relaciones jurídicas, no por sí mismos, sino en virtud de las normas jurídicas. Se comparte el criterio que más que contemplar los hechos se trata de apreciar los hechos inscrito en la norma jurídica, por lo que se toma en cuenta es la posición de las partes respecto a los efectos jurídicos que las normas jurídicas aplicables consagran<sup>28</sup>. En todo caso, como guía orientativa, siguiendo la tesis chiovendana trataremos la clasificación ya citada.

En todo caso, es propicio advertir que el surgimiento de esa clasificación originalmente se hablaba solo de hechos constitutivos y extintivos, mientras que la doctrina y la jurisprudencia fueron añadiendo los hechos impeditivos y modificativos<sup>29</sup>. Los autores atribuyen a esta clasificación de los hechos un valor exclusivamente a los fines de a la distribución de la carga de la prueba, más no con

---

<sup>27</sup> ROSENBERG, Leo (1956). *La carga de la prueba*. Buenos Aires: Edit. E.J.E.A. pp 11 y ss.

<sup>28</sup> DEVIS ECHANDÍA, H. *Teoría General de la Prueba Judicial*, ob. cit. tomo I, pp. 478-483.

<sup>29</sup> MICHELLI, Gian Antonio, *La carga de la prueba*, ob. cit. p. 285.

relación a todos los hechos posibles que puedan ser base en una relación jurídica material.

Así pues, con relación a las partes, la doctrina de la carga de la prueba se proyecta sobre la fase probatoria determinando quién debe probar un hecho concreto para evitar las consecuencias desfavorables que acontecen en la fase de decisión. Por lo tanto, conforme a la distinción doctrinal que clasifica los hechos en constitutivos, impeditivos, modificativos y extintivos, corresponde al actor la prueba de los hechos constitutivos que fundamentan supertensión y al demandado los hechos que la impidan, extingan o modifiquen. En cualquier caso, es sobradamente conocido el carácter relativo otorgado a esta distinción y a las dificultades para determinar con exactitud la verdadera naturaleza de cada uno de los hechos, por ello la jurisprudencia ha dicho que cada quién debe demostrar los hechos que fundamentan su pretensión.

### ***La aplicación en el proceso laboral***

Como se ha adelantado, la regulación de la carga de la prueba en el proceso laboral venezolano se encuentra contenida en el artículo 72 de Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), una norma que a juicio de la doctrina procesalista<sup>30</sup>, recoge la doctrina elaborada en los últimos veinte años en el Estado Social de Derecho.

Examinando la norma *in comento* puede decirse que hay una doble dirección en la misma, así: a) De un lado se erige en regla de juicio para el juzgador para el momento de sentencia, se deberá preguntar frente a lo dudoso a quién correspondía probar, b) De otro lado, distribuye la carga de la prueba entre el demandante y demandado, “la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos” y según sean ciertos hechos porque establece presunciones.

Como se señaló anteriormente, el fundamento de la carga de la prueba debe analizarse tomando en cuenta los dos aspectos que conforman la noción de carga; esto

---

<sup>30</sup> RIVERA MOARLES, Rodrigo (2006). *La pruebas en el derecho venezolano*, ob. cit. p. 195.

es, como regla de juicio para la toma de decisión del juez y la distribución de la no probanza entre las partes, para que se aplique como sucedáneo de la prueba<sup>31</sup>, sin olvidar que el fin del proceso es la verdad y la justicia, y las circunstancias concretas de cada caso. En el proceso laboral, independientemente de esta noción de carga de la prueba y el contenido del artículo 72, con base a los principios consagrados constitucionalmente, debe mirarse con atención los criterios de “disponibilidad y facilidad probatoria”, acordes con el Estado social de Derecho y de Justicia.

La Constitución, las Leyes Procesales y los discursos políticos hablan de “la igualdad ante la ley”, esto no deja de ser sino una mera enunciación formal que se debe hacer efectiva en el caso concreto. Por lo que, con justa razón en reacción contra la igualdad formal se acuñó la siguiente frase: “*Tratar como “iguales” a personas que económica y socialmente están en desventaja, no es otra cosa que una ulterior forma de desigualdad y de injusticia*”<sup>32</sup>. En el proceso puede darse, de hecho, la desigualdad cuando se impone la carga de la prueba a una parte a quien le resulta muy difícil conseguirla.

Si bien las partes tienen que aportar las pruebas de los hechos por ellas alegados, bien en la demanda, bien en la contestación, no obstante, hay litigios en que alguna de las partes no tiene la posibilidad de acceder a la prueba, bien porque no tiene recursos o porque carece de los elementos técnicos o científicos para interpretar datos o códigos en los que está oculta la prueba que le favorece. A pesar de esa situación, el juez debe decidir en todos los casos, él no puede negarse a pronunciar, emitiendo un simple *non liquet*. De ello viene la inevitable consecuencia, como lo expresa Liebman<sup>33</sup>, que deba sucumbir aquella de las dos partes que *habría debido probar* el hecho que ha quedado incierto. ¿Cuál es, pues, respecto de cada hecho la parte gravada con la carga de la prueba? ¿A quién le corresponde probar los hechos que están en controversia?.

---

<sup>31</sup> DEVIS ECHANDÍA, H. *Teoría General de la Prueba Judicial*, ob. cit. tomo I, p. 451.

<sup>32</sup> Tratar como iguales a los desiguales es una injusticia mayor.

<sup>33</sup> LIEBMAN, Enrico Tullio. *Manual de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ejea. p. 273.

El autor Morello<sup>34</sup>, siguiendo un poco a Jeremías Bentham, plantea la tesis de la “*visión solidarista de la carga de la prueba*” que consiste que las partes tienen el deber de cooperación con el órgano, sin refugiarse en el solo interés de ellas; pero agrega que el principio de solidaridad obliga -como carga técnica de un más acentuado rigor- a aquella parte que se encuentra en mejores condiciones de suministrar la prueba<sup>35</sup>. Indudablemente que estos criterios tienen plena vigencia en el proceso laboral.

### ***El principio de parte débil del trabajador y la distribución de la carga***

La posición que ocupa el trabajador en la relación laboral viene condicionada por circunstancias de la más variada naturaleza, entre otras: La contraprestación económica que recibe por los servicios que presta, su inserción en el régimen organizativo, la dirección del titular de la empresa o la misma naturaleza temporal del contrato, todo lo cual se traduce en un estado de subordinación o de dependencia que fundamenta la consideración del trabajador como parte débil o cuando menos, desfavorecida en la relación de trabajo. De todo ello ha sido consciente nuestro ordenamiento jurídico laboral que ha llegado a asumir, según doctrina constitucional un carácter de “ordenamiento compensador e igualador”<sup>36</sup>.

En lo que a este trabajo interesa, la “protección” de la parte débil de la relación laboral en el contexto procesal cobra especial relevancia en materia probatoria motivando una tendencia calificada en el campo laboralista como “suavización” o

---

<sup>34</sup> MORELLO, A. *La prueba: Tendencias modernas*, ob. cit. p. 83.

<sup>35</sup> CS Argentina. Julio, 2-1985. “El principio dispositivo que impera en la materia... no puede emplearse, por falta de cooperación, en perjuicio de la verdad jurídica objetiva ni en el adecuado y deseado resultado de la justicia”. C. Nac. Civil Sala D. Mayo 17 de 1991, fallo N° 89.411. “¿no está suficientemente consolidado el criterio conforme al cual el demandado por simulación no puede hacerse “*el desentendido*” cobijándose en que como regla es *sobre el actor* que pesa esa tarea “*olvidándose*” que tiene le deber moral (colaboración) de aportar los elementos tendientes a *demonstrar la seriedad del acto*? ¿No hay acaso responsabilidad probatoria compartida que no depende sólo de la condición de ser actor o demandado?”

<sup>36</sup> SALA CONSTITUCIONAL-TSJ- Sentencia de 16 de marzo de 2003.

“aligeramiento” o matización” de la carga de la prueba del trabajador, consistente en evitar la imposición de una “carga rigurosa y desorbitada de prueba de los hechos afirmados en la demanda que podría hacerlo vulnerable a actividades meramente especulativas. Es obvio que el empleador tiene preponderancia en el seno del contrato de trabajo que le proporciona el acceso a un conjunto de datos e informaciones a los que difícilmente puede tener acceso el trabajador. Por ende, las posibilidades probatorias de los hechos alegados en el proceso resultan en términos generales reducidas para el trabajador, convirtiéndose en algunos casos en las denominadas pruebas diabólicas. Es indiscutible que la situación de las partes de la relación laboral, reflejan la desigualdad social y económica<sup>37</sup>, por lo que el ordenamiento jurídico debe reaccionar ante previsibles situaciones de inferioridad. De suerte, que en el legislador en el ámbito procesal debe establecer mecanismos que compense esa desigualdad material real y subyacente en el proceso con la necesaria e ineludible igualdad procesal de las partes.

No se trata de una igualdad formal, en el sentido de igualdad de posibilidades y cargas, de la asistencia técnica y uso de medios de defensa adecuados. Es obvio que debe aplicarse al proceso laboral, pero algunos de sus elementos deben someterse a ciertas matizaciones. Así que el proceso laboral tiene la necesidad de adaptar la mecánica procesal a la desigualdad material existente entre trabajadores y empresarios.

Estas adaptaciones procesales a esa realidad de desigualdad se manifiestan entre otras formas en las reglas de la distribución de la carga de la prueba. Así, en efecto, por ejemplo vistas las presunciones en materia de contratación se reputa mejor situado al empleador, por tanto, corresponde la carga de probar la temporalidad del contrato. Véase también en caso de despido que corresponde al empleador probar las cargas del despido.

De cualquier modo, la potencial y real supremacía del empresario en el contrato de trabajo y su correlativo procesal de mayor facilidad para aportar los elementos de prueba debe ser interpretada con base a los artículos 9, 10 y 11 de la Ley Orgánica

---

<sup>37</sup> PLA RODRÍGUEZ, Américo (1978). *Principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Editorial Debate, p. 47.

Procesal del Trabajo. Estas normas le indican al juez que en caso de duda la inclinación debe ser a favor del trabajador -son reglas de juicio-, esto en fundamento del carácter tutelar del derecho sustantivo y adjetivo del Derecho del Trabajo. Es más, el juez debe velar siempre que en caso de aplicación de ley por analogía no contraríe principios fundamentales establecido en la propia Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

### ***Dificultades probatorias y normas de presunción***

Del razonamiento hasta aquí seguido resulta la necesaria aplicación de la regla sobre la carga de la prueba cuando se compruebe por el juez de juicio la existencia de un dato fáctico incierto que determinará quien ha de soportar las consecuencias desfavorables de esa falta de prueba. En la concreta situación que se ha venido examinando a lo largo de esta tesis, se puede observar una doble hipótesis partiendo de que es el empleador el obligado a acreditar la concurrencia de los requisitos legalmente establecidos para la válida celebración del contrato que articula la relación laboral –el trabajador tiene presunción de existencia artículo 72 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT)-, así como de la modalidad de contratación temporal acogida:

a) El empleador debe demostrar en juicio los extremos requeridos –obra determinada o tiempo determinado-, así como que la contratación temporal tiene causa reales y existentes de temporalidad y que hay forma inequívoca de voluntad de relación laboral temporal, caso artículo 73; que no hay intención de continuar la relación laboral en caso de artículo 74 Ley Orgánica del Trabajo (LOT); o en la hipótesis del artículo 75 *ejusdem*, deberá probar que no se están en esos supuestos de hecho, o bien porque se trata de la misma obra o bien porque el contrato novado se hizo fuera de un lapso superior al mes siguiente de concluida la obra.

b) A *contrarium sensu*, no quedando demostrado por ningún medio la naturaleza temporal de la actividad o ejercicio, el juez deberá estimar indefinida la relación laboral aplicando las normas citadas.

Y es que asumiendo una función esencialmente interpretadora de la regla sobre la carga de la prueba, en correspondencia con las presunciones y mandatos imperativos del legislador en los artículos 73, 74 y 75 Ley Orgánica del Trabajo (LOT), el telón que subyace en la exigencia de la prueba de la temporalidad o excepciones a los supuestos de hecho de tales artículos son poscriterios de facilidad y disponibilidad probatoria.

En esas condiciones, fueron las dificultades probatorias que aquejaban al trabajador como parte débil que han venido justificando la utilización de presunciones en el ámbito laboral. En concreto, el instituto presuntivo es un mecanismo para eludir dificultades probatorias para el trabajador, y por tanto, fundamentado en el carácter tuitivo del Derecho Laboral.

El problema para el trabajador es que evidentemente no está exento de actividad probatoria en las hipótesis de los artículos 73, 74 y 75, por cuanto deberá probar el hecho base conforme lo dispone el artículo 119 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), dado que no se puede probar una presunción con otra presunción. Así el trabajador tendrá que probar las prórrogas o que la novación es para otra obra dentro del lapso del mes consiguiente de haberse concluido la obra anterior de su contrato. Esto podrá probarlo con cualquiera de los medios, por ejemplo, cotización del seguro social, recibos de pago, etc.

### ***La influencia de la presunción legal la carga de la prueba***

Al tratar los efectos de la presunción se puso de manifiesto la tendencia a considerar su proyección en el ámbito de la carga de la prueba y, en ese orden, entender que la dispensa de la prueba del hecho presunto a la parte favorecida por éste se traduce en una inversión o desplazamiento del *onus probandi*, independientemente que se acredite el hecho base de los supuestos de hecho de las normas comentadas -artículos 73, 74 y 75 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT). Si la parte que alega la norma presuntiva o esos hechos contenidos en ella,

no consigue probar el hecho base, sólo a ella corresponderá soportar las consecuencias negativas de esa falta de probar -por ello se sostiene que son normas presuntivas mal elaboradas-.

Con todo, debe convenirse que la presunción como tal encierra una importante función probatoria facilitando o flexibilizando la actividad de la parte gravada con el *onus probandi* de donde se sostiene su influencia en la carga de la prueba. No obstante, debe discriminarse si se trata de una presunción de carácter absoluto o *iuris tantum*. En el primer caso, por mandato de la ley no hay prueba en contrario, pero eso no excluye que no se desvirtué el hecho base, el cual debe estar acreditado en autos. Pero establecido el hecho base, no se puede probar en contra el hecho presunto. En el segundo caso, si hay prueba en contrario, puede establecerse el hecho base e incluso no discutirse, pero puede refutarse el hecho presunto, caso específico lo previsto en el artículo 74 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT).

Interesa determinar el alcance de esa influencia para lo cual se impone una vez más recurrir a los criterios legales de reparto de carga probatoria y, en base a los mismos, examinar el estado de la cuestión planteada en dos momentos diferentes.

### ***Fase de prueba***

Conforme a las reglas generales de distribución de la carga de la prueba, contenidas en el artículo 72 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), queda determinada la actividad probatoria de las partes para que puedan tener éxito sus pretensiones y resistencias. Pero cabe preguntar ¿la utilización de una norma presuntiva puede influir en los criterios generales de distribución hasta el punto de modificarlos?. La doctrina ha dicho<sup>38</sup> que en la utilización de una norma de presunción supone una “excepción al principio general” pues, en definitiva, se está

---

<sup>38</sup> Por todos CORTEZ DOMÍNGUEZ, V. et allia. (2000). *Derecho Procesal Civil*. Madrid: Edit. COLEX., pp. 259-260.

modificando el tema de la prueba y, por consiguiente, se produce una alteración en el objeto de la carga de la prueba.

Debe recordarse que de conformidad con la teoría general de la presunción, expuesta en esta tesis, esta comporta mayores posibilidades probatorias para la parte que la utiliza toda vez que se le faculta a cambiar el hecho a probar, es decir, “sustituir” la prueba del hecho presunto por la del hecho base teniéndosele primero como probado a todos los efectos. Correlativamente, ese acontecimiento vincula a la contraparte cuya tarea probatoria consistirá en demostrar lo contrario, en los términos previstos el artículo 119 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT).

Es lógico suponer que la presunción legal entendida como un mecanismo de técnica legislativa<sup>39</sup>, ha sido establecida por el legislador para facilitar la actividad de la parte; pero a partir de esa consecuencia, o más propiamente, a partir del resultado probatorio, entendemos que debe operar las reglas de la distribución de la carga de la prueba. Así el beneficiario de la presunción deberá demostrar el hecho base, lo que significa que si no lo hace privará la carga de la prueba.

El otro problema es que indudablemente no está determinada la secuencial temporal en el proceso de las dos figuras –hecho base y hecho presunto-, por lo que interpretación de las normas procesales debe inferirse que es la presunción la que entra en función en primer lugar y en el razonamiento el juez verá si se cumplen sus requisitos, entre ellos si está probado el hecho base -artículo 118- y si lo está puede deducir el hecho presunto, si no lo está es obvio que no podrá referirse al hecho presunto desde el punto de vista fáctico, porque no hay base probatoria.

### ***Fase de decisión***

Cuando se proyecta la influencia de la presunción sobre la carga de la prueba en la actividad del juez a la hora de dictar sentencia, se quiere indicar la vinculación de éste a la norma presuntiva, ya que viniendo establecida en el ordenamiento jurídico

---

<sup>39</sup> RIVERA MORALES, Rodrigo (2006). *Las pruebas en el derecho venezolano*, ob. cit. p. 197.

implica cierto aire de obligatoriedad en lo que a su constancia en el fallo se refiere. Cuando el legislador establece una presunción impone al juzgador, en cuanto legal, la necesidad de acatarla. La presunción legal resulta de obligada observación.

No obstante, debe advertirse que debe hacerse la conclusión probatoria y el juez tiene que formular su argumento fáctico, lo que significa que puede ser matizada aquella observancia en tanto pueda darse la posibilidad de que prospere la prueba en contrario o que el hecho base no ha quedado demostrado. Esto obliga a la aplicación de la regla de la carga de la prueba.

Tampoco se debe olvidar que conforme a la redacción del artículo 119 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), la presunción puede ser utilizada por el tribunal sin necesidad de proposición por los litigantes cuya actividad probatoria debe centrarse en probar el hecho base y en la prueba en contrario, o la contraprueba. Las partes pueden, acorde con el artículo 155 *ejusdem*, formular sus conclusiones y entre ellas establecer los nexos de la presunción o de su contraprueba.

Así pues, la integración del hecho presunto en la sentencia será posible en la medida en que el hecho base haya quedado demostrado y la contraparte o haya logrado la prueba en contrario. O lo que es lo mismo, se presume un hecho porque la parte que tenía la carga no ha probado.

## CONCLUSIONES

Primero: Las normas sustantivas laborales que contemplan la duración indefinida como presunción no han sido elaboradas con rigurosa técnica para que se pueda subsumir en el concepto técnico de presunción, erigiéndose más que todo en normas imperativas desde el punto de vista fáctico probatorio.

Segundo: Por exigencia de la dinámica procesal y el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo, la presunción se convirtió en una eficaz correctivo de las desigualdades y combatir las dificultades de prueba que sistemáticamente se predicen del trabajador evitando que la resolución de la cuestión planteada en la litis contraríe los postulados del ordenamiento laboral.

Tercero: En los casos de controversia por la temporalidad de la relación laboral en los cuales se aplicable normas presuntivas, rige la carga de la prueba conforme lo establece el artículo 72 Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), en correspondencia con el artículo 119 *ejusdem*, de forma que corresponde a quien demanda acreditar los hechos constitutivos –hecho base- de supertensión y al demandado hechos contrarios.

Cuarto: Debe entenderse en el proceso laboral que la presunción se establece como instrumento en el proceso de fijación de hechos y como un método de prueba.

Quinto: Es conveniente reformar la ley sustantiva y procesal con el fin de formular con mayor rigurosidad técnica las normas presuntivas que posibiliten sin lugar a dudas subsumir la presunción que se trata de establecer.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abel Lluch, X. (2003). “Las diligencias finales de oficio del artículo 435.2 LEC. [www.laley.net](http://www.laley.net)
- Álvarez Álvarez, A. (2004). *Jurisprudencia Constitucional*, Caracas: Ediciones Homero
- Barona Villar, S. (2001). “El proceso civil”, en obra colectiva *El proceso Civil en la LEC*, (coord. Escribano Mora, F.), Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.
- Baumeister T., Alberto. “Consideraciones sobre el régimen de las pruebas en el nuevo proceso laboral ordinario de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT). (2004). *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia (serie normativa N° 4).
- Bello Lozano, H. (1966), *Pruebas*. Caracas: Editorial Estrados.
- Bello Tabares, Humberto, “Análisis crítico del régimen probatorio previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2004). *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, Caracas: Tribunal Supremo de Justicia (Serie normativa N° 4).
- Cabrera R., J. (1997). *Contradicción y control de la prueba legal y libre*. Caracas: Editorial. Jurídica ALVA.
- Carnelutti, F. (1979). *La prueba Civil*, Buenos Aires: Ediciones DEPALMA.
- Cappelletti, Mauro. (1974) *Proceso, Ideologías, sociedad*, Tr. Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires: Edic. Jurídicas Europa-América (E.J.E.A.).
- (1996), *Acceso a la justicia*, México: Editorial Fondo de Cultura Económica.
- Chiovenda, J. (1977). *Principios de Derecho Procesal Civil*, II Tomos. Madrid: Edit. Reus.
- Código Civil de la República Bolivariana de Venezuela. (1984). (Copia de Gaceta Oficial) Caracas: Edit. La Torre.
- Corcoy Bidasolo, Mirentxu, *Delitos de peligro y protección de bienes jurídicos-penales supraindividuales*, Valencia: Editorial Tirant lo Blanch.
- Cortez D., V. et allia. (2000). *Derecho Procesal Civil*, Madrid: Edit. COLEX.

- Couture, E. (1976). *Vocabulario Jurídico*, Buenos Aires: Edit. Depalma.
- Couture, E. (S.F.). *Fundamentos del derecho Procesal*, Civil. Edic, Depalma..
- Devis Echandía (1993); *Teoría General de la prueba Judicial*, Editorial Dike, Medellín, Colombia.
- (1994) *Compendio de Derecho Procesal*, 8ª edición, Tomo I y II, Medellín: Editorial DIKE.
- Duque C., R. (S.F.). *Apuntaciones sobre el Procedimiento Ordinario*, Editorial Sherwood, Caracas.
- Escovar L., R. (2001). *La motivación de la sentencia y su relación con la argumentación jurídica*. Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Serie Estudios, Caracas.
- Fabrega, J. (2000). *Teoría General de la Prueba*, 2ª Edic. Bogotá: Edic. Jurídicas Gustavo Ibáñez.
- Ferrer Beltrán, Jodier, *Prueba y verdad en el derecho*, Madrid: Editorial Marcial Pons
- Gómez Benitez, José M. (1987). *Causalidad, imputación y cualificación por el resultado*, Barcelona,: Editorial Tirant lo Blanch.
- Gozaíni, Osvaldo, (2002). “Clasificación de los hechos a los fines probatorios”, en obra colectiva *La prueba*, en homenaje a Hernando Devis Echandía, Bogotá: Edita Universidad Libre de Colombia.
- (2001). *Derecho procesal constitucional*, Buenos Aires: Ediciones Culzoni-Rubiani.
- Henriquez La Roche, Ricardo (2003), *Nuevo Procesal Laboral Venezolano*, Ediciones Liber, Caracas,
- Hernández, Fernández y Baptista (1998), *Metodología de la Investigación*, 2ª Edición, México: Editorial McGrawHill.
- Hernández Redondo, José A. (2004). “Artículo 429.I.II LEC: ¿Es el momento adecuado para que el juez valore la insuficiencia probatoria?”, en obra colectiva *Problemas actuales de la prueba civil*, Barcelona: Editorial J. M. Bosch.
- Larenz, Karl (1979). *Metodología de la Ciencia del derecho*, Barcelona: Editorial Ariel .

- Ley Orgánica Del Trabajo (L.O.T.) G. O. N° 5.152 de 19 de junio de 1997.
- Ley Orgánica Procesal Del Trabajo (L.O.P.T), G. O. N° 37.504 de 13 de agosto de 2002.
- Liebman, T. E. (1980) *Manual de derecho procesal civil*, Buenos Aires: Editorial EJEA.
- Marín Boscan, Francisco (2003), *Curso de procedimiento Laboral venezolano*, Barquisimeto: Editorial Jurídicas Rincón..
- Montero A., J. (1998). *La prueba en el proceso civil*, 4ª Edición. Editorial Thompson-Civitas. Madrid.
- Mora Díaz, O. (2004). “Ley Orgánica Procesal del Trabajo”, en obra colectiva *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, (serie normativa N° 4).
- Morello, A. (2001), *La prueba; tendencia modernas*, Buenos Aires: Librería Editorial Platense.
- Munoz Sabaté, L. (1974). *Técnica probatoria*, Bogotá: Editorial Temis
- Núñez Rincón, H. (1983), *Derecho Procesal del Trabajo*, Caracas: Editorial FullColor.
- Parra Q., J. (2001). *Manual de Derecho Probatorio*, Bogotá: Edic. Librería del Profesional.
- Picó Junoi., J. et allia (2004), *Problemas actuales de la prueba civil*, Editorial J. M. Bosch, Barcelona.
- J (2003). *Los poderes del juez civil en materia probatoria*, Barcelona: Editorial J. M Bosch.
- Quiceno A, F. (2000). *Valoración Judicial de las pruebas* (compilación de varios autores). Bogota: Edit. Jurídica de Colombia.
- Rivera Morales, 2004; Rodrigo Rivera Morales, *Las pruebas en el derecho venezolano*, Editorial Jurídica Santana, San Cristóbal.
- (2003). *Nulidades procesales civiles y penales*, San Cristóbal: Editorial Jurídica Santana.
- (2002). “Aspectos constitucionales del proceso”, en obra colectiva *Nuevos Estudios de Derecho Procesal*, libro homenaje a José Andrés

Fuenmayor: Caracas; Edita Tribunal Supremo de Justicia (colección libros homenaje N° 8).

Sánchez Aranguren, B (1979) *Métodos de investigación*, Editorial Eneva, Caracas.

Standop, E. (1976). *Cómo Preparar monografías e informes*, Editorial Kapelusz, Buenos Aires.

Torres, I, (2002) *El Nuevo proceso laboral*, Editora Cromotip, Caracas.

VV.AA. Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, 2 volúmenes, Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.

Villasmil Briceño, F y Villasmil Velásquez, M. (2003), *Nuevo procedimiento laboral venezolano*, Editorial Librería Europa, Maracaibo.

Younes J., S. (2000). *Credibilidad y certeza de la prueba judicial*. Bogotá: Edit. LEYER.