



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

**LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL
VENEZOLANO**

**Trabajo presentado como requisito para optar al Título de
Especialista en Derecho del Trabajo**

**Autor: Jalitza Carolina Fernández Gómez
Tutor: Luis Eduardo Mendoza Pérez**

San Cristóbal, Noviembre de 2007

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana Jalitza Carolina Fernández Gómez, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es Las Pruebas en el Procedimiento Laboral Venezolano, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal a los diecinueve días del mes de noviembre de 2007

Luis Eduardo Mendoza Pérez
C.I. V - 10.150.825

DEDICATORIA

Señor, cada día de vida que nos das es la mayor prueba del amor que nos tienes. Este trabajo especial de grado lo dedico con cariño a:

A mi madre por ser una gran mujer, trabajadora, noble y maravillosa. Sabes que te amo.

A mi padre por haberme dado parte de su ser para vivir en este mundo. No hay distancia que me separe de ti.

A mis hermanos, por compartir conmigo todos los días y contar con ellos en los momentos felices y los que me puedan entristecer, ustedes son mis mejores amigos.

A mi sobrino por darme cada día una sonrisa pura y una mirada sincera de amor.

A mi abuela que con su fe y energía pone en mi vida bendiciones celestiales.

RECONOCIMIENTOS

Agradezco especialmente a mis Profesores de postgrado de la Universidad Católica del Táchira por impartirme tan importantes conocimientos y a mi Tutor por brindarme su colaboración y apoyo para la culminación de esta meta, mostrándome su gran sencillez y calidad humana.

ÍNDICE GENERAL

PP.

DEDICATORIA.....	iii
RECONOCIMIENTOS.....	iv
RESUMEN.....	vii
ABREVIATURAS.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO

I	EL PROBLEMA.....	4
	Planteamiento del Problema.....	4
	Objetivos de la Investigación.....	11
	Justificación de la Investigación.....	12
	Alcances.....	13
	Limitaciones.....	13
II	MARCO TEÓRICO.....	15
	Antecedentes Relacionados con la Investigación.....	15
	Generalidades Sobre el Proceso Laboral en Venezuela.....	21
	Principios Procesales Consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo.....	24
	Principios Procesales Consagrados en el Código de Procedimiento Civil.....	26
	Principios Procesales Consagrados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	30
	Funcionamiento del Proceso Laboral.....	40
	El Juicio Oral y Las Pruebas.....	45
III	LOS MEDIOS DE PRUEBA.....	59
	Medios de Prueba Admitidos en el Proceso Laboral Venezolano.....	61
	Normativa Jurídica Aplicable a los Medios de Prueba en Materia Laboral.....	63

	Valoración de la Pruebas en el Proceso Laboral Venezolano.....	83
IV	MARCO METODOLÓGICO.....	85
	Tipo y Diseño.....	85
	Procedimiento.....	86
V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
	CONCLUSIONES.....	88
	RECOMENDACIONES.....	91
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92

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

Las Pruebas en el Procedimiento Laboral Venezolano

Autor: Fernández, Jalitza
Tutor: Mendoza, Luis
Año: 2007

RESUMEN

La investigación que se presenta es del tipo documental de diseño bibliográfico y se propone el análisis de las pruebas en el proceso laboral venezolano, estableciendo una visión global del Proceso Laboral y los principios adjetivos que lo inspiran e instruyen, los cuales definen una clara tendencia hacia su rapidez y efectividad tanto en la Fase de Audiencia Preliminar como en la de Juicio Oral. Esta investigación resulta de interés por cuanto ofrece un enfoque amplio de los principios adjetivos que rigen el proceso en general y escudriña en los principios especiales que orientan el actual proceso laboral, para así adentrarse en el conocimiento de las pruebas permitidas y admitidas en materia laboral dando forma a la valoración de estas. La investigación se basó en criterios de civilistas, procesalistas y laboralistas, así como en Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), la Constitución y las Leyes en especial la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) (2002). Se logra la profundidad del tema estudiado, permitiendo que el lector sea este estudiante de derecho, docente, Abogado, Juez, Operario del Sistema de Justicia, entre otros, tengan a su alcance un material entendible y de fácil comprensión. Las fuentes utilizadas fueron primarias y el proceso investigativo se planteó en dos etapas, una de investigación y otra de ejecución. Todo esto permite caracterizar la investigación como flexible, en tanto se puede modificar o adaptar sin perder sus elementos esenciales, dado que la Justicia al ser perfectible, se encuentra en constante evolución y por ello los paradigmas jurídicos se matizan en función de la realidad social.

Descriptores: Proceso, pruebas, Juez, procedimiento laboral, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, medio probatorio.

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
Arts.	Artículos
CC	Código Civil
CPC	Código de Procedimiento Civil
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
Ej:	Ejemplo
etc	Etcétera
LOT	Ley Orgánica del Trabajo
LOTPT	Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento de Trabajo
LOPT	Ley Orgánica Procesal del Trabajo
p.	Página
pp.	Páginas
TEG	Trabajo Especial de Grado
TSJ	Tribunal Supremo de Justicia
UCAT	Universidad Católica del Táchira

INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico venezolano, el Derecho Laboral es de especial relevancia puesto que los derechos de los trabajadores se han considerado irrenunciables en los documentos internacionales y, por ende, deben idearse mecanismos que los hagan efectivos.

La regulación adjetiva del derecho laboral es fundamental, porque de acuerdo con la doctrina jurídica, de nada sirve la consagración de derechos subjetivos si no se dispone de instancias y de procedimientos que hagan posible su cumplimiento.

La Ley Orgánica del Trabajo desde su aparición en 1928, con sus posteriores reformas ha establecido en su contexto normativo los derechos de los trabajadores y las acciones legales que asisten a la clase trabajadora. Sin embargo, el procedimiento a seguir estaba contenido en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento de Trabajo (LOTPT) (1940).

De acuerdo con lo expresado el Derecho Laboral Sustantivo se encuentra ligado estrechamente al Derecho Procesal Laboral entendido este último como el conjunto de normas que regulan los trámites o procedimientos que permiten hacer efectivos los derechos de los trabajadores.

Las transformaciones iniciadas en Venezuela en los últimos años han traído como consecuencia la reforma del proceso laboral, puesto que los juicios laborales parecían interminables y los trabajadores solo después de una lucha incansable veían satisfechas sus pretensiones ante los órganos de la Administración de Justicia.

Un hecho jurídico relevante para gestar estos cambios fue la actual Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999) que ordena la creación de una LOPT (2002) en donde se pongan de manifiesto los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y la Rectoría del Juez o Jueza en el proceso, y que además en su artículo 257 se refiere a la eficacia procesal, al establecer la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites judiciales, así como la adopción de un Juicio breve, oral y público.

Fue así como a fin de dar cumplimiento al mandato constitucional, el 13 de Agosto de 2002, se promulgó la LOPT (2002) cuyo principio fundamental es la celeridad procesal, por intermedio de la disposición de una serie de órganos encargados de resolver los conflictos de intereses planteados por los trabajadores ante los Tribunales Laborales en las Fases del Proceso.

Las reformas experimentadas en el procesal laboral venezolano se han traducido en el desarrollo de una nueva actividad probatoria inspirada en el debido proceso, por tales razones es de especial importancia conocer el significado y formalidades de las pruebas en el procedimiento laboral a objeto de promover su aplicación y valorarlas en el marco del nuevo ordenamiento jurídico.

Tradicionalmente desde el punto de vista procesal la prueba ha sido discutida a la luz de criterios doctrinarios, bajo diversos ángulos tanto los que las partes proponen como los que valora el Juez.

En todo caso la acción de probar siempre ha correspondido a las partes y la de valorar las pruebas al Juez, de allí que las partes son quienes se interesan en aportar los elementos que lleven a la convicción o a la certeza del Juez.

En atención a esto último, la investigadora dirige su estudio hacia el conocimiento de las pruebas en el proceso laboral venezolano, por lo cual el área de conocimiento a la cual se circunscribe la investigación es de tipo jurídica, en la rama del Derecho Procesal Laboral Venezolano, va dirigida a estudiantes de Derecho, Profesores Universitarios que impartan materias vinculadas al Derecho Laboral, Abogados, Jueces y en general a los Operarios de Justicia, por cuanto este material les puede ser de gran utilidad para su formación y puesta en práctica dentro del ejercicio profesional a fin de que actúen como difusores en tanto coadyuven con sus actos al favorecimiento del equilibrio procesal Patrono-Trabajador.

La metodología utilizada para la realización de la investigación fue de tipo documental, y el diseño de nivel bibliográfico en virtud de que la información que ha sido compilada a los efectos de cumplir los requerimientos para la presentación de este trabajo especial de grado se encuentran en libros, fuentes legislativas, jurisprudenciales y electrónicas.

El trabajo se estructuró en cinco capítulos: CAPÍTULO I, el cual da a conocer el problema, lo plantea, muestra los objetivos generales y específicos perseguidos con la investigación, justificación, alcances y limitaciones, para luego dar paso al CAPÍTULO II, en el cual se presenta un Marco Teórico, se contextualizan los antecedentes de la investigación, se dan explicaciones generales sobre el Proceso Laboral en Venezuela con énfasis en los principios que lo inspiran, ofreciendo una descripción detallada de los mismos, posteriormente se continúa con el CAPÍTULO III, en donde se habla de los medios de prueba consagrados y admitidos en la LOPT (2002), estudiando su normativa jurídica, para cerrar con la valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano y entrar así a el marco metodológico en el CAPÍTULO IV que especifica el tipo de investigación y su diseño así como el procedimiento o fases en las cuales se llevó a cabo la investigación, finalmente se llega al CAPÍTULO V, en donde la autora explana las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las relaciones de trabajo bien sean individuales o colectivas, cobran fuerza cuando se define la naturaleza del Derecho del Trabajo en el contexto de la dignidad de quien lo ejecuta y de su protección para garantizar su seguridad social, de tal suerte que en la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores resultan concatenados una serie de principios, derechos y garantías que descansan formalmente en normativas supranacionales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Constitución y las Leyes Nacionales.

En este sentido sin lugar a duda el Derecho del Trabajo es un Derecho Social materializado en el Derecho Adjetivo del Trabajo como un conjunto de Principios, Derechos y Garantías que se sitúan en normas jurídicas de procedimiento para lograr la Justicia Laboral.

En Venezuela se han presentado dos etapas en la regulación de los Derechos de los Trabajadores:

1. La regulada con anterioridad a la Ley del Trabajo de 1928.
2. Las reguladas con posterioridad a la referida Ley.

En la primera etapa anterior a la LOPT de 1928, la regulación del trabajo subordinado estaba sometida a la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos de 1917 y al el Código Civil (CC) que consideraba la relación laboral bajo la figura del arrendamiento de servicios, en consecuencia lo que se regulaba era la relación de servicio o contrato y muchas veces hasta los contratos de obra en donde eran aplicables las disposiciones del Código Mercantil y también la Ley de Minas especialmente para los trabajadores que prestaban servicio en ella.

En igual sentido tuvo inherencia sobre la regulación del trabajo la Ley Sobre Inmigración que contenía disposiciones específicas en relación al trabajo de los extranjeros inmigrantes, especialmente en la agricultura; también existieron Leyes o Códigos de Policía que regulaban la materia del Trabajo.

Por otra parte aún cuando no se cumplió, la Compilación de Leyes de Indias tenía una serie de regulaciones proteccionistas a favor del trabajo de los indígenas; que realmente eran de avanzada tales como: (a) la prohibición de trabajo de mujeres y niños; (b) la prohibición de trabajo de las mujeres en labores insalubres, en minas, pesca de perlas, etcétera (etc); (c) la obligación del patrono de dar alimentación, educación y asistencia médica a los indígenas trabajadores; y (d) el descanso dominical. Lamentablemente, los encomenderos y los aparceros nunca tuvieron interés en cumplirla ni hubo Ley que las hiciera ejecutar, solo quedó como una referencia histórica.

La primera Ley del Trabajo en Venezuela es la de 1928, promulgada el 23 de Julio y la misma se considera la primera Ley Laboral Venezolana; aún cuando la misma no se cumplió, regulaba situaciones como la jornada de trabajo, y tuvo preeminencia en relación a los riesgos del trabajo especialmente en cuanto a los accidentes y enfermedades profesionales, aspectos que sin embargo ya habían sido objeto de regulación por el CC de 1916 en lo atinente al riesgo que corrían los trabajadores en minas y por ello la Legislación Minera posterior a 1891 mantuvo esa regulación.

En relación a las normativas anteriormente descritas señala Sainz (2002:30):

Es evidente que ninguna de esas normativas tomaba en cuenta los procedimientos del trabajo o lo que es lo mismo las normas propias para hacer cumplir y respetar los derechos de los trabajadores en función de la naturaleza de la labor que desarrollaban.

La LOTPT fue promulgada el 16 de Agosto de 1940 y en ella se reguló por primera vez los procedimientos Jurisdiccionales y los Tribunales del Trabajo. Esta fue objeto de varias reformas la del 30 de Junio de 1956 y la del 18 de Noviembre de 1959; pero remitía por aplicación a las disposiciones del Código de Procedimiento Civil (CPC) en Materia de Trabajo.

Es notorio que en Venezuela ha existido un desarrollo más intenso en el tiempo y en el espacio de la reglamentación sustantiva de los derechos de los trabajadores y sus instituciones que de los procedimientos para garantizarlos. Muchas veces las normas sustantivas, establecían normas de procedimiento, tal es el caso de la Ley de Trabajo de 1936 que señalaba los Derechos Sustantivos de los Trabajadores de carácter individual y colectivo, pero establecía los procedimientos en materia de ciertos y determinados derechos, especialmente, los que se traducían en garantías tales como: (a) inamovilidad; (b) las negociaciones colectivas; (c) la solución de los conflictos colectivos; (d) el derecho de huelga, etc.

Al respecto de esto comenta Sainz (ob. cit, p. 30) que la Ley del Trabajo de 1936:

Ha sido la más importante en materia del trabajo en Venezuela, que con sus distintas reformas 1945, 47,75 y 1983 tuvo una vigencia y ayudó al desarrollo de los derechos sociales en Venezuela y mantenía un justo equilibrio entre los empleadores y los legítimos derechos de los trabajadores.

En esta Ley se remitía que todo lo que excediese a la conciliación y al arbitraje era competencia de los Tribunales del Trabajo o lo que es lo mismo a la LOTPT a partir de su existencia en el año 1940.

La Ley de Trabajo de 1936 fue sustituida por la LOT (1990), que reconoció algunos procedimientos del trabajo tales como los siguientes: (a) ratificó que era competencia de las autoridades administrativas del trabajo todo lo que era los derechos colectivos de los trabajadores; (b) igualmente reguló un procedimiento especial para los juicios de estabilidad laboral, que sustituyó a las famosas comisiones tripartitas e igualmente; (c) la LOT (1990) remitía lo que excediera a la conciliación y al arbitraje a los Tribunales del Trabajo, regidos por la LOTPT (1940), cuya reforma fue en el año 1959; (d) en materia de amparo laboral igualmente se señalaba como norma de procedimiento que la violación de los derechos consagrados en la Constitución en materia laboral, estarían bajo el amparo de los Jueces de Primer Instancia de la jurisdicción del trabajo de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

Comentando lo anteriormente dicho sí bien es cierto que hubo un avance con la LOTPT (1940); bajo el amparo de dicha Ley los procedimientos judiciales en materia laboral eran lentos, burocráticos, escritos, costosos y existían dilaciones que en cierta medida menoscababan los derechos y garantías de los trabajadores, en muchos casos los juicios llegaban a durar hasta 7 años para poder obtener sentencia.

En relación a todas las consideraciones que anteceden vale decir que se está en presencia de un conflicto de índole laboral cuando están involucrados dos sujetos fundamentales: Trabajador y Patrono en la lucha por la defensa de los derechos derivados de la relación de trabajo. El artículo 4 de la LOT (1997), establece lo siguiente:

La organización de los Tribunales y el procedimiento especial del Trabajo, la seguridad social, el régimen de las sociedades cooperativas, la creación y funcionamiento de institutos destinados al servicio de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión de los entes público y de las empresas, y otras materias que lo requieran, podrán ser objeto de Ley especial. Las normas de procedimientos contenidas en esta Ley Orgánica podrán ser modificadas cuando se dicte una Ley Procesal del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 5 ejusdem dispone:

La legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante la administración de una justicia rápida, sencilla y gratuita.

Del contenido de las disposiciones citadas se entiende que la regulación del proceso laboral correspondía a una Ley especial, que hasta hace poco tiempo era la LOTPT (1940) reformada por segunda vez en el año 1959.

La finalidad de la derogada LOTPT (1940) se encuentra plasmada en su artículo 1, cuyo texto expresa:

Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje, y en todo caso, las cuestiones de carácter contencioso que susciten la aplicación de las disposiciones legales y de las estipulaciones de los contratos de trabajo, serán sustanciados y

decididos por los Tribunales del Trabajo que se indican en la presente Ley.

De acuerdo con dicho artículo, esa Ley tenía como objeto contribuir con la solución de los conflictos que surgieran con ocasión de las relaciones laborales que no pudieran someterse a conciliación y arbitraje.

En Latinoamérica, los tribunales con competencia laboral intervienen en la solución de conflictos individuales del trabajo, entendiéndose por tales, según la doctrina, Pereira (2003:1) “todas las contiendas por conflictos individuales derivadas de una relación laboral subordinada”. Como se puede apreciar, esta clase de conflictos afectan a una persona determinada y no a un grupo de trabajadores.

Ahora bien, también debe indicarse que existen los llamados conflictos colectivos del trabajo que no son objeto de resolución por la vía judicial. No obstante, es frecuente que, por la vía de fraccionar los conflictos colectivos en múltiples conflictos individuales, se suelen plantear ante los tribunales del trabajo cuestiones que conllevan indirectamente a la solución jurisdiccional de un conflicto colectivo.

Asimismo, los jueces del trabajo están llamados a conocer en cuestiones sindicales cuando deben decidir acerca de los efectos que sobre el contrato de trabajo tienen las medidas de acción directa, así como con relación a problemas referidos a la protección de la actividad sindical y a los alcances y naturaleza del convenio colectivo.

Si bien el tema es objeto de debate, se acepta mayoritariamente que, siempre y cuando se trate de un conflicto de trabajo, tiene iniciativa para promover un proceso laboral tanto el trabajador –que es el actor habitual- como el empleador.

Vale la pena señalar que se excluyen de la competencia de los tribunales laborales las reclamaciones por no aportación a la seguridad social, cuya resolución compete a los órganos administrativos, así como las reclamaciones de los funcionarios públicos (sí se admite la competencia de los tribunales laborales para entender en casos de reclamos de los trabajadores contra personas públicas no estatales).

En el ordenamiento jurídico venezolano, el legislador ha dispuesto una serie de instrumentos legales dirigidos a regular la materia procesal en los diferentes ámbitos del Derecho (civil, penal, laboral, mercantil, protección y responsabilidad de adolescentes, etc.).

Estas normas adjetivas se encuentran contenidas en códigos y leyes y las mismas se inspiran en función de principios que se orientan hacia el logro del fin de la jurisdicción en general, como lo es la resolución de los conflictos de intereses.

En materia laboral, la materia adjetiva o procedimental aparecía regulada en varios instrumentos legales como es el caso de la LOT (1997) y su reglamento en donde se establecía el procedimiento de estabilidad laboral y el embargo de salarios y prestaciones sociales; la LOTPT (1940) establecía el régimen jurídico de la organización y competencia de los Tribunales del Trabajo, así como el procedimiento a seguir ante los referidos Tribunales en primera instancia, segunda instancia y recursos de casación; remitiéndose a la aplicación supletoria del CPC (1987).

En este instrumento legal regía la escrituralidad como principio fundamental del juicio laboral y la valoración tarifada de la prueba por parte del Juez y remitía por aplicación supletoria a las disposiciones del CPC (1987) en materia de trabajo, lo cual ya se ha venido expresando.

Sin embargo, esto fue cuestionado por la doctrina patria, por cuanto algunos estudiosos llegaron a dudar sobre si la vía ordinaria es la más adecuada para tramitar las pretensiones laborales.

Fue así como surgió la necesidad de elaborar una nueva legislación que contemplara todos los elementos que deben asegurarse en un proceso laboral (inmediación, oralidad, poderes-deberes del tribunal, concentración, economía, etc.).

Es así como la CRBV (1999) en su disposición transitoria cuarta, establece en el ordinal cuarto que la Asamblea Nacional aprobará:

4. Una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad,

oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.

Por otra parte, el artículo 257 ejusdem dispone:

El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

En consonancia con el principio de especialidad el legislador consideró que el proceso laboral sólo puede sustanciarse a través de una estructura adecuada que permita la aplicación de los principios laborales sustanciales.

La reforma realizada al procedimiento laboral se orientó en función de los poderes-deberes que se debían conferir al Juez. El juzgador tiene que dirigir el proceso, pero sin que sustituya la actuación de las partes.

El Juez tiene que contar con poderes-deberes para la averiguación de la verdad e iniciativa probatoria. Si bien respecto del alcance de estos existen interpretaciones con distintos matices, se entiende que los mismos deben enmarcarse en el respeto al debido proceso y se limitan a los hechos alegados y controvertidos por las partes.

La mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en materias de carácter social, entre las cuales se encuentra expresamente la laboral le conceden al Juez un grado más acentuado de potestades en materia probatoria, al señalarse que estos funcionarios dispondrán de todos los poderes de instrucción, sin perjuicio del respeto al principio de contradicción y a los propios del debido proceso legal.

La realidad venezolana antes de la promulgación de la LOPT (2002) se encontraba aislada de esta concepción, por esta razón, se requería de una actualización urgente, pues en los tribunales laborales del país existían una gran cantidad de casos que incluso aún no se han resuelto como consecuencia de las dilaciones y el exceso de trabajo existente.

La nueva LOPT (2002) establece una serie de principios que determinan el funcionamiento de la nueva Jurisdicción Laboral, los cuales transforman radicalmente

su concepto como es el caso de la oralidad, la inmediación, la concentración y la celeridad.

En el caso concreto de las pruebas esta Ley dedica el Título VI constante de doce capítulos para dar a conocer como es el proceso probatorio laboral en cuanto a los medios de prueba, su promoción y evaluación, tacha, reconocimiento, declaración de parte, indicios y presunciones, entre otros.

De manera que la nueva LOPT (2002), surge con el propósito de superar los vacíos y defectos de la LOPT (1940), la cual no contenía regulación alguna en lo que respecta a los medios de prueba y su valoración en el Juicio de Trabajo, esta materia quedaba sometida a la Ley ordinaria, es decir, al CC y al CPC, lo que era una gran limitante.

Vista la trascendencia de los cambios que se han producido en materia laboral, en este trabajo especial de grado se estudiará el manejo de la prueba en el proceso laboral de acuerdo con lo previsto en la LOPT (2002).

Partiendo de la contextualización anteriormente planteada este trabajo responderá a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el funcionamiento o dinámica del Proceso Laboral en Venezuela?, ¿Qué principios inspiran el régimen probatorio dentro del marco de la LOPT (2002)?, ¿Cuáles son las pruebas admitidas por el legislador laboral en la LOPT (2002)?, ¿Qué criterios doctrinarios y jurisprudenciales definen la valoración de las pruebas en el Proceso Laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las pruebas en el procedimiento laboral venezolano.

Objetivos Específicos

1. Conocer los aspectos generales relacionados con el funcionamiento del proceso laboral en Venezuela.

2. Definir los principios que inspiran el régimen probatorio en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
3. Estudiar doctrinaria y jurisprudencialmente los medios de prueba consagrados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
4. Interpretar las normas jurídicas relacionadas con el régimen de las pruebas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Justificación de la Investigación

El nuevo paradigma planteado por la CRBV (1999) y la LOPT (2002), exige la adopción de una postura crítica que permita analizar el proceso probatorio. Si se llegan a conocer cuales son los medios de prueba admitidos y cuál es la utilidad práctica para las partes en el proceso, se tiene mayor certeza de que no se quebrantarán derechos y garantías que en el debido proceso deben ponerse de manifiesto para mayor seguridad en cuanto a la igualdad de las partes dentro de la actividad probatoria.

Por lo cual es menester tener presente que la prueba es un acto de parte y no del Juez, dado que este último valora y aprecia la prueba, en este sentido las partes son las que prueban y hacen conocer al Juez a través de los medios de prueba, los hechos cuya existencia han afirmado o negado, formando la convicción del Juez acerca de la verdad o falsedad de tales hechos.

La investigación es de interés desde el punto de vista jurídico en cuanto a la posición de la doctrina respecto al manejo de la prueba tomando en consideración las particularidades del proceso laboral, así como también los criterios que han quedado sentados por la jurisprudencia nacional.

También es importante por los conocimientos sistematizados que aportará a los lectores (estudiantes, jueces, procuradores del Trabajo, abogados litigantes, etc.) relacionados con el nuevo procedimiento laboral.

Es necesario señalar que en materia laboral algunos principios tradicionales del derecho procesal no tienen aplicación porque se invierte la carga de la prueba a

favor del trabajador, por considerarse el débil económico del conflicto judicial. En relación al actual proceso laboral debe decirse que con una efectiva audiencia preeliminar, donde el Juez del trabajo tenga un papel activo, se debe evitar que del 75% al 90% de los casos ingresen a los Tribunales de Juicio, esto es un éxito ya que tradicionalmente con el procedimiento laboral derogado, los juicios duraban de 3 a 7 años para poder obtener la sentencia.

Tomando en cuenta las anteriores consideraciones se espera que al estudiar las pruebas en el nuevo proceso laboral se logré poner al alcance de aquellas personas vinculadas con el proceso laboral un material que le permita discernir los tipos de prueba, su promoción, evacuación y valoración por parte del Juez.

Alcances

La investigación se realiza tomando como marco de referencia la legislación venezolana, concretamente la LOPT (2002), teniendo como propósito el análisis doctrinario, jurídico y jurisprudencial de las normas relacionadas con las pruebas y principios vinculados con la materia laboral vigente en la República. De allí que se esta en presencia de una investigación de tipo documental-jurídica dentro del área del Derecho Procesal Laboral.

Limitaciones

Se deben señalar como limitaciones la complejidad del tema, además de ser relativamente novedoso por la entrada en vigencia de la LOPT (2002), que ha significado un cambio de paradigma en el desenvolvimiento de los procesos laborales en el país, en razón de esto en los inicios de la investigación eran pocas o escasas las fuentes bibliográficas encontradas lo cual dificultó y retardo la recolección de información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Relacionados con la Investigación

Castillo (2002), en su trabajo *“Marco Legal del Procedimiento Laboral en Venezuela”* presentado ante la Universidad Santa María para optar al título de especialista en Derecho Laboral, realiza una comparación entre el proceso escritural contenido en la LOTPT (1940) y el nuevo proceso laboral contenido en el proyecto de la LOPT (2002). En sus conclusiones el autor señala que: “con la entrada en vigencia de la LOPT (2002) el proceso laboral experimentará importantes transformaciones orientadas hacia la celeridad y la protección de los derechos del trabajador”.

Este trabajo sirvió para que la tesista se formara una idea acerca de la manera en que se percibía la LOPT (2002) y las expectativas que se tenían en cuanto a la celeridad del proceso aún antes de la entrada en vigencia de la Ley Procedimental.

Hernández (2002), desarrolló un Trabajo Especial de Grado (TEG) titulado: *“Impacto de La Constitución Nacional Sobre el Proceso Laboral”*, para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo otorgado por la Universidad Católica del Táchira (UCAT) en Venezuela. La investigación fue de tipo documental basada en material doctrinario y legal muy especialmente en la Constitución Nacional, el CC (1982) y el Proyecto de Ley Orgánica Procesal Laboral.

Su objetivo principal consistió en determinar el impacto de la Nueva Constitución Nacional en el Proceso Laboral, se ha considerado dicho estudio como antecedente para la actual investigación en virtud de que tal y como lo refiere su autora, es por propio imperio de la Constitución Nacional que entró en discusión el Proyecto de la LOPT (2002), siendo importante estudiar el aporte de la Constitución en materia procesal, dado que vislumbra un cambio de paradigma procesal.

Para ella el proyecto de Ley constituía una respuesta a la urgente y necesaria transformación de la administración de Justicia en Venezuela y en particular de la Justicia Laboral que debe estar dirigida a proteger el hecho social trabajo, instrumento fundamental del desarrollo nacional y que esta inspirado en los principios establecidos en la CRBV (1999), señala así que el Derecho Sustantivo y el Derecho Procesal devienen de un tronco común: El Derecho Social, donde la protección social a la clase trabajadora requiere de dos tipos de normas: las sustanciales y las procesales.

De esta manera concluye que el Impacto de la Nueva Constitución Nacional sobre el Proceso Laboral es altamente positivo, toda vez que ordena la promulgación de una Ley Orgánica Procesal Laboral, donde la oralidad como forma del proceso tiene un rol protagónico, además de que incorpora elementos de simplicidad, uniformidad y celeridad, representando un verdadero avance en el paradigma procesal laboral.

Esta investigación se tomó en cuenta para el actual estudio debido a que guió a la tesista en cuanto a los antecedentes de tipo constitucional que dieron paso a la vigente LOPT (2002).

Sainz (2002), comenta la LOPT (2002), estableciendo inicialmente un recuento histórico de la legislación laboral en Venezuela, lo cual fue de ayuda en la presente investigación para la ubicación cronológica de las diferentes leyes y normas que han regido en el país la materia laboral.

Noguera (2003), presentó como TEG un estudio titulado: *“El Principio de la Oralidad en el Nuevo Proceso Laboral”*, para optar al título de Especialista en Derecho Laboral, otorgado por la UCAT a nivel de estudios de Postgrado en la ciudad de San Cristóbal Estado Táchira-Venezuela.

La referida investigación fue sustentada con textos legales, doctrinales y jurisprudenciales sobre la materia, ubicándose dentro del tipo monográfico-documental de nivel descriptivo; dicho estudio merece la pena ser considerado como antecedente para la actual investigación en virtud que para ese momento aún no

había entrado en vigencia la nueva LOPT (2002), teniéndose entonces previsto para ello como fecha el 13 de Agosto del citado año 2003.

Tal investigación pone de manifiesto que el Código Orgánico Procesal Penal (2002) junto con sus reformas instauro el proceso oral en Venezuela el cual tiene como meta el descongestionamiento de los Tribunales, al lograr que los juicios se resuelvan en menos tiempo, igualmente señala que con el anterior procedimiento laboral el promedio de duración de los juicios era de 3 años y hasta más, agregando que lo significativo del nuevo proceso es que trae de la mano otros principios como el de la inmediación, la concentración y la publicidad.

Dicho trabajo buscó analizar el principio de la oralidad en el Nuevo Proceso Laboral, resaltando entre otros aspectos el hecho de que no se puede dejar de lado el avance e innovación de los distintos procesos, porque Venezuela debe ponerse a la par de las legislaciones más avanzadas del mundo.

Entre las conclusiones a las que llega la autora vale la pena decir que la misma afirma que la oralidad es perfectamente aplicable al proceso laboral y que trae beneficios tanto al proceso mismo como a las partes intervinientes, traducidos éstos en una mayor celeridad, brevedad y transparencia en el desarrollo del debate y lo que es quizás su mayor aporte, un mejor conocimiento por parte del Juez del asunto que se le presenta.

Esta investigación fue tomada en consideración debido a que orientó a la tesis en relación a los principios que incorpora el nuevo procedimiento laboral y además le dio una visión con respecto a cómo se inicia el cambio de Juicio Escrito a Oral y Público en los Tribunales del país, siendo el primer antecedente en materia penal.

Carrero (2004), desarrolló una Monografía en el área de Derecho Procesal Laboral, para la materia Seminario de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Escuela de Derecho de la UCAT, titulada *“La Prueba y los Medios Probatorios en el Nuevo Proceso Laboral Venezolano”*, dicha investigación tuvo como objetivo general dar a conocer cuáles son los medios probatorios que establece la nueva LOPT (2002), así como la importancia de la prueba dentro del Proceso Laboral.

Este estudio consistió en una investigación de tipo descriptivo, utilizando como técnicas de recolección de información, la técnica de biblioteca, la búsqueda por Internet y la indagación de textos referentes a la materia objeto de la monografía.

El estudio ofrece un antecedente apropiado ya que se vincula directamente con el régimen probatorio, lo cual es de interés para la tesista puesto que el principal objeto de la presente investigación gira en torno a las pruebas en el actual proceso laboral. Uno de los aspectos resaltados por su autora fue el de la importancia de los medios probatorios como sustento para la credibilidad acerca de la existencia o no de un hecho para lograr la convicción del Juez en procura de la verdad material, de allí que detalla cuales son los medios probatorios establecidos y permitidos por el legislador en la nueva LOPT (2002).

Se destaca como punto relevante, la exclusión de las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio en el actual proceso laboral, sustituyéndose por la declaración dada por las partes en el juicio laboral en la medida en que dan respuesta a las preguntas del Juez, haciéndose este cambio por considerar que dichas figuras atentaban contra el carácter tutelar de las leyes sociales y procesales, en tanto que obligaban al trabajador a declarar contra sí mismo.

La recomendación final su autora es para el estado venezolano a fin de que cree las condiciones físicas y aporte los recursos suficientes para lograr una verdadera seguridad jurídica y el óptimo desempeño de los nuevos tribunales.

Ha servido a la presente investigación ya que proporcionó información sustanciosa en relación a las pruebas y en especial de los motivos que originaron la prueba de declaración de parte.

Casas (2005), elaboró un trabajo de Seminario en la UCAT titulado: *“La Carga de la Prueba en el Nuevo Proceso Laboral Venezolano”*, su investigación se basó en el estudio y análisis de la carga de la prueba en el nuevo proceso laboral venezolano, llevándola a cabo a propósito de la entrada en vigencia de la LOPT (2002), la investigación realizada refleja un estudio del tipo descriptivo y documental, fundada en el desarrollo de definiciones, principios, características y otros aspectos, sustanciada por fuentes bibliográficas, documentales, textos legales, doctrinales y

jurisprudenciales, utilizando como técnicas de recolección de información la observación indirecta de fuentes (lectura), análisis de contenido, presentación resumida, subrayado y citas.

Se considera pertinente dicho estudio monográfico como antecedente para la investigación que actualmente se plantea la tesista por cuanto resalta el hecho que en la LOTPT (1940), no se establecía regulación alguna sobre los medios de prueba y sobre su valoración en los Juicios de Trabajo, esta materia quedaba sometida a la ley ordinaria es decir al CC y al CPC, deficiencia que encontró solución en la LOPT (2002), al regular de manera expresa todo lo concerniente a los medios de prueba, su promoción y evacuación.

Dicha investigación se justificó en el hecho de cambio que ha movido al país en los últimos años de allí la evolución jurídica experimentada con la entrada en vigencia de la CRBV (1999) y LOPT (2002), con lo cual su autora vio la necesidad de analizar el contenido y alcance del Proceso Probatorio tan limitado hasta entonces, afirmando que con la LOPT (2002) se orienta el Proceso Laboral y se crea una jurisdicción y procedimiento especial para resolver los conflictos individuales de trabajo, dándose un ajuste radical del proceso laboral que marca nuevas pautas en el proceso probatorio.

Sostiene así mismo que conociendo los medios probatorios puede evitarse que el derecho a la defensa de las partes se vea quebrantado o limitado de alguna manera, ya que existiendo medios de prueba se le da un fin útil y práctico al Derecho, de nada sirve éste si no se prueba.

Dentro de las conclusiones explana que debe existir coherencia entre los hechos del proceso, porque si la apreciación de los hechos en la sentencia no es congruente con los hechos alegados y probados, la sentencia corre el riesgo de estar viciada de nulidad.

Por otra parte hace referencia a la necesidad que las partes tienen de probar en el proceso, porque sin las pruebas el proceso no tendría sentido, de allí que tengan que probar sus afirmaciones, coadyuvados por el Juez. En definitiva, la nueva legislación adjetiva ejerció una influencia determinante en el Procedimiento del

Trabajo, especialmente al incrementar los poderes del Juez en el Proceso, ampliar el universo de los medios de prueba e incorporar la sana crítica como criterio para la apreciación de las pruebas que no tuviesen atribuida una regla legal expresa de valoración.

Este trabajo ilustró a la tesista con respecto a la importancia del Juez como Rector del Proceso y su aplicación de la Sana Crítica para valorar las pruebas no sometidas a una reglamentación específica o tarifada y además aportó una gran ayuda en cuanto a la búsqueda bibliográfica.

Bello (2006), proporcionó a la investigadora un instrumento didáctico para poder definir la prueba laboral en toda su magnitud, desde sus generalidades, principios, oportunidad probatoria y carga de la prueba, hasta su interpretación y tipos, siendo una fuente doctrinaria sumamente apropiada para la definición de los objetivos de la investigación principalmente en cuanto a los principios de la prueba.

Marín (2006), también fue considerado un antecedente valioso por cuanto plasma en el Capítulo 6 de su trabajo investigativo todo lo relacionado con las pruebas en el proceso laboral venezolano, que propinó información relevante para el estudio actual.

Máximas de Experiencia de los Tribunales Superiores del Trabajo (2006), se tomó como antecedente para ilustrar los principios de prueba y los tipos, con jurisprudencias que marcan un criterio a seguir en casos particulares de litigio laboral y que definen la dinámica y poder de interpretación del Juez como Rector del Proceso.

Rivera (2006), dedica parte de su investigación al estudio de las pruebas en materia Laboral, lo cual fue de utilidad en la construcción del marco teórico de la investigación que se presenta.

La importancia de estos trabajos de investigación es que le permitieron a la investigadora tener una visión general de lo que era el proceso laboral, para comprender así las innovaciones legislativas que se han implementado en el país y en especial en el tema objeto de estudio: La Prueba.

Generalidades Sobre el Proceso Laboral en Venezuela

Principios

Los principios procesales constituyen el eje fundamental del procedimiento, cualquiera sea su naturaleza. Boleso y Wildermer (1998:1), explican que el proceso laboral tiene que ajustarse a los parámetros que imponen las transformaciones sociales, consecuentemente con la reforma de la justicia en general. En este orden de ideas han dicho:

Con la ratificación de los tratados internacionales los países se comprometen ante la Comunidad Internacional a adoptar disposiciones de derecho interno a fin de garantizar que: “toda persona tiene derecho a ser oída,... para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter...” (art. 8, Pacto de San José de Costa Rica). Obligándose también a adoptar las providencias necesarias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos contenidos en la carta de la OEA (art. 26, Pacto de San José de Costa Rica) (3) y con el compromiso de garantizar el ejercicio de los derechos “...sin discriminación alguna por motivos...de origen social, posición económica...o cualquier otra condición social” (art. 3 -Obligación de no discriminación- del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador (PIDESC)- ley nacional N° 24.658).

Se deduce entonces que los Estados asumen el compromiso con la ratificación de Tratados, Convenios y Acuerdos en materia de derechos humanos, de mejorar sus sistemas procesales de justicia; todo esto a fin de hacer efectiva la protección del trabajo en todas sus formas, garantizar la debida defensa en juicio y la igualdad real de oportunidades y trato.

El Estado venezolano está obligado frente a la Comunidad Internacional a adoptar en su legislación interna una serie de beneficios entre los cuales resaltan la gratuidad de la justicia para los trabajadores, así como el patrocinio y representación de la parte obrera en los juicios y litigios exclusivamente laborales, al igual que la

celeridad en el pronunciamiento y ejecutoriedad de las decisiones pronunciadas por los Tribunales de Justicia.

No puede obviarse entonces que el procedimiento laboral es el instrumento idóneo para hacer efectivas dichas normas protectorias, así como las garantías de igualdad ante la Ley y debido proceso. En tal virtud, el refuerzo y ampliación de dichas garantías a través de las Convenciones y Tratados sobre Derechos Humanos implica para el Estado obligaciones concretas, acerca del modo en que se ejercen todas las atribuciones del poder, condicionando el ejercicio del poder público.

La Exposición de Motivos de la Ley Procesal Laboral, ahora vigente, comentada por el TSJ (2003) indicaba que en el desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo en Venezuela, no podía hablarse de una justicia laboral autónoma y especializada, que garantizara la protección de los trabajadores en los términos y condiciones establecidos en la CRBV (1999) y en la legislación laboral. Por el contrario el proceso laboral venezolano, se había caracterizado por su excesiva escrituralidad, lentitud, pesadez, formalismo, mediatez, onerosidad contrario a los ideales de la justicia.

Efectivamente, la justicia del trabajo en Venezuela, se había deshumanizado por completo, convirtiendo a la administración de justicia laboral en una enorme y pesada estructura burocrática que en vez de contribuir a mantener la armonía social y el bien común, se había convertido en un instrumento de conflictividad social.

Por esa razón se consideró necesaria la humanización del proceso laboral por medio de una LOPT (2002) que utilizara el proceso como instrumento fundamental para lograr la justicia y la equidad.

Este nuevo proceso laboral está orientado por novedosos principios que deben estudiarse para conocer el basamento de la actividad de la jurisdicción laboral. Así lo afirma Newman (1999:1-2):

Los principios procesales constituyen el primer aspecto a estudiar cuando se pretende acometer cualquier reforma procesal, o conocer las características de la legislación procesal, de determinado país. Basta leer las disposiciones preliminares de cualquier ley procesal para saber cuál es la directriz que inspira la actuación de los sujetos procesales,

pues los principios procesales son las directivas dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

Los principios procesales determinan la orientación del juicio, cualquiera sea su naturaleza. De allí que sea fundamental conocerlos y entender su significación. Vescovi (1975:149), observa por su parte lo siguiente:

Una curiosa evolución a través de la cual vemos como los diferentes principios van siendo sucesivamente admitidos, rechazados y vueltos a instaurar, ... produciéndose así una lucha que se repite sin cesar, entre la oralidad y escritura entre celeridad y búsqueda de mayores garantías, ... entre el predominio de las partes o del Juez en la dirección del proceso, etc.

Para este autor los principios procesales se enfrentan a una evolución constante que oscila entre la oralidad y la escrituralidad, proceso este que ocurre en todos los ordenamientos jurídicos. Anteriormente, los principios procesales, generalmente, solían aparecer referidos en normas concordantes.

En la actualidad, se indican de manera expresa, pues ya no parece haber discusión doctrinal en cuanto a su carácter normativo. Modernamente, se admite que los principios funcionan como cualquier norma, sólo que su aplicación puede ser directa o indirecta, pues sirven para regular un caso concreto, para interpretar otras normas cuando existe dificultad de comprensión o para integrar el sistema jurídico cuando no hay una norma expresa que resuelva el problema.

La doctrina y muchas legislaciones contemporáneas admiten que los principios procesales acordes a la dinámica de los tiempos modernos, deben ser los que, de una u otra manera, resuelvan los principales problemas del proceso, especialmente los de su duración y costo.

En efecto, el proceso considerado como un fenómeno social de masas se presenta hoy como un instrumento para asegurar la actuación de los derechos que la ley reconoce a todos los ciudadanos, y su duración prolongada incide directamente en el coste del proceso, lo que a la vez se traduce en indefensión, que vendría a ser, tanto la justicia retrasada como la justicia incompleta.

Por esta razón, el proceso actualmente se enfoca y dirige a la obtención de resultados, en el cual los principios procesales juegan un papel muy importante, en cuanto permiten que el iter sea rápido y económicamente barato.

Principios Procesales Consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo

En la LOTPT (1940) no se hacía referencia a los principios que instruían el procedimiento especial. Sin embargo, la LOT (1997), en el Título I de las disposiciones generales contiene las siguientes normas:

Regulación Mediante Ley Especial

En el artículo 4 ejusdem, se dispone que la organización de los tribunales y el procedimiento especial del trabajo, podrán ser objeto de una Ley especial. Las normas de procedimiento contenidas en la LOT (1997) podrán ser modificadas cuando se dicte una Ley Procesal del Trabajo.

Justicia Rápida y Gratuita

El artículo 5 señala que la legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita.

Territorialidad e Imperatividad de la Legislación Laboral

Dice el artículo 10 de la LOT (1997) que sus disposiciones son de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni

relajables por convenios particulares, salvo aquellas que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo.

Amparo de los Derechos Laborales

Según el artículo 11 ejusdem, los derechos consagrados por la Constitución en materia laboral serán amparados por los Jueces de Primera Instancia de la Jurisdicción del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

Gratuidad

De acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de referida Ley, estarán exentos de los impuestos de timbres fiscales y de cualquier otra contribución fiscal, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se dirijan a los funcionarios administrativos o judiciales del Trabajo o se celebren ante ellos. Los servicios de estos funcionarios serán gratuitos para los trabajadores y patronos, salvo norma especial.

Resolución de Conflicto de Leyes

De conformidad con lo pautado en el artículo 59 LOT (1997), en caso de conflicto de leyes prevalecerán las del trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. En estos casos las normas adoptadas deberán aplicarse en su integridad.

Principios Procesales Consagrados en el Código de Procedimiento Civil

De manera supletoria se aplicaban las disposiciones contenidas en el CPC (1987), adaptadas a la situación subjetiva laboral. Entre estos principios se deben mencionar los siguientes:

Formalidad de los Actos Procesales

Según el artículo 7 ejusdem, los actos procesales se realizarán en la forma prevista en el Código y en las leyes especiales. En los casos en que no estén previstas las formalidades, serán admitidas todas aquellas que el Juez considere idóneas para lograr sus fines.

Normativa Internacional

De acuerdo con el artículo 8 ejusdem, cuando se aplique el Derecho Internacional Privado (que es de utilización en el caso de celebración de contratos de trabajo en el extranjero), los jueces deberán atender las normas contenidas en los Tratados Públicos celebrados entre Venezuela y el Estado respectivo. En defecto de estos tratados, se aplicará lo que dispongan las leyes de la República o lo que se desprende de la legislación patria.

Aplicación de la Ley Procesal

Según el artículo 9 ejusdem, la Ley procesal se aplicará desde que entre en vigencia, aún en los procesos en que se hallaren en curso; pero en este caso, los actos y hechos ya cumplidos y sus efectos procesales no verificados todavía, se regularán por la Ley anterior.

Principio Dispositivo

De conformidad con lo pautado en el artículo 11 ejusdem, el procedimiento se iniciará previa instancia de parte. Con relación a las pruebas, el Juez podrá mediante autos para mejor proveer ampliar la prueba producida sobre los puntos que considere deficientes.

Verdad Procesal

De acuerdo con lo establecido en el artículo 12 ejusdem, los jueces tendrán por norte de sus actos la verdad, que procurará conocer en los límites de su oficio. En sus decisiones el Juez debe atenerse a las normas del derecho, a menos que la Ley lo faculte para decidir con arreglo a la equidad. El Juez puede fundar su decisión en los conocimientos de hecho que se encuentren comprendidos en la experiencia común o máximas de experiencia.

Control de la Actividad Procesal

En el artículo 14 ejusdem, se prevé que el Juez es el director del proceso y debe impulsarlo de oficio hasta su conclusión, a menos que la causa esté en suspenso por algún motivo legal. Cuando la causa esté paralizada, el Juez debe fijar un término para su reanudación que no podrá ser menor de diez (10) días después de notificadas las partes y sus apoderados.

Derecho a la Defensa

Según lo establecido en el artículo 15 ejusdem, el Juez está obligado a garantizar el derecho a la defensa, y mantendrá a las partes en los derechos y facultades comunes a ellas, sin preferencias ni desigualdades y en los privativos de cada una, las mantendrán respectivamente, según lo acuerde la Ley a la diversa

condición que tenga en el juicio, sin que se puedan permitir ni permitirse ellos extralimitaciones de ningún género.

Medidas Cautelares

Se admite la posibilidad de decretar medidas cautelares en este procedimiento especial. Explica Pereira (2003) que pueden adoptarse como diligencia preparatoria o en cualquier etapa del proceso. Para su procedencia se requiere la acreditación sumaria del derecho a proteger y la justificación de la existencia de peligro de lesión o frustración del mismo.

Obligación de Decidir

De conformidad con lo pautado en el artículo 19 CPC (1987), cuando el Juez se abstuviere de decidir so pretexto de silencio, contradicción o deficiencia de la ley, de oscuridad o de ambigüedad en sus términos, y asimismo, el que retardare ilegalmente dictar alguna providencia, será penado como culpable de denegación de justicia.

Control de la Constitucionalidad

Según el artículo 20 ejusdem, cuando la Ley vigente, cuya aplicación se pida, colidiere con alguna disposición constitucional, los jueces deberán aplicar con preferencia las normas de la Constitución.

Ejecutoriedad de las Decisiones

Del artículo 21 ejusdem, se desprende que los jueces cumplirán y harán cumplir las sentencias, autos y decretos dictados en ejercicio de sus atribuciones

legales, haciendo uso de la fuerza pública. Para ello podrán exigir la colaboración de los demás órganos del Estado.

Especialidad del Procedimiento

Según el artículo 22 ejusdem, las disposiciones y los procedimientos especiales de este instrumento legal se observarán con preferencia a los generales, en todo cuanto constituya especialidad.

Publicidad

Dice el artículo 24 ejusdem, que el proceso será público. Pero refiere que el estudio de expedientes y solicitudes, la conferencia que tengan los jueces para sentenciar y la redacción del fallo, se hará en privado, sin perjuicio de la publicidad de las sentencias que se dicten.

Escrituralidad

Se prevé en el artículo 25 ejusdem, que los actos del Tribunal y de las partes se realizarán por escrito, formándose un expediente.

De acuerdo con lo señalado se observaba en el procedimiento laboral venezolano muchas falencias con respecto a los principios que debían seguirse para la efectiva administración de justicia.

En este orden de ideas, la LOPT (2002) deja en el pasado ese vacío legislativo en cuanto a la consagración de los principios que rigen la materia laboral. Estos principios siguiendo el criterio de Fairén (1955) citado por Newman (1999), pueden estudiarse desde dos aspectos:

1. Los que afectan directamente al objeto del proceso.
2. Los que afectan predominantemente la forma de la actividad procesal.

Dicho de otra forma, los principios pueden ser procesales o procedimentales. Los primeros, están conformados por el principio dispositivo y el de dirección del proceso por el Juez (principio de oficialidad), y los segundos pertenecen a la dinámica del proceso y son el de inmediación, oralidad, concentración, publicidad, etc.

En cuanto a los principios procedimentales, Couture (1981) afirma que en las ciencias de la cultura, no hay verdades, pues la técnica de la actividad procedimental o la forma exterior de los procesos, debe estar inspirada por los principios que permitan a las partes reunirse con el Juez a dialogar sobre el problema judicial.

Parafraseando el criterio del autor se observa que el mismo tenía una visión del Proceso más allá de la escrituralidad ya que al referirse al dialogo, no puede más que entenderse la dinámica de comunicación de las partes (representadas) con el Juez, lo que conduce a pensar que el autor vislumbraba también el procedimiento oral.

A estas clasificaciones doctrinarias se añade un nuevo grupo de principios, que son los que deben regir en reformas procesales, para hacer las prácticas, adecuadas, coordinadas y útiles.

Principios Procesales Consagrados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

El nuevo procedimiento laboral se rige por una serie de principios novedosos que se corresponden con las modernas tendencias del Derecho Procesal dirigidas hacia la rapidez y efectividad del Derecho Positivo.

Estos principios que se encuentran en la LOPT (2002), están señalados en su mayoría en el artículo 2, donde se hace mención a la orientación que debe tener el Juez Laboral, quien se debe basar en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad. A continuación se describen algunos de estos principios (2002):

Principio de Autonomía y Especialidad de la Jurisdicción Laboral

Se sigue la orientación establecida en el imperativo de la Disposición Transitoria Cuarta, Ordinal 4º de la CRBV (1999) conforme al cual dentro del primer año la Asamblea Nacional aprobará "... una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada". Se interpreta que el Estado venezolano, se comprometió con la promulgación de este instrumento legal a actualizar la legislación procesal laboral.

El artículo 1 de la LOPT (2002), asegura tanto para trabajadores como para empleadores una jurisdicción autónoma, imparcial y especializada.

Principio de Gratuidad

Este principio de rango constitucional garantiza el derecho que toda persona tiene de acceder a los órganos de administración de justicia laboral, destacándose la garantía de la gratuidad de la justicia del trabajo. En casi todas las legislaciones latinoamericanas se consagra la gratuidad de los procesos laborales para garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores.

A este respecto el artículo 8 ejusdem, establece que la justicia laboral será gratuita en consecuencia, los Tribunales del Trabajo no podrán establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios, por lo cual el otorgamiento de poderes y registro de demandas laborales están exentos de cobro.

Principio de Oralidad

Fairén (1975), citado por Newman (1999:16) afirma que "se entiende por principio de la oralidad del procedimiento el que la resolución judicial puede basarse sólo en el material procesal proferido oralmente". La oralidad es muy importante en toda clase de juicio, debido a que el Juez debe conocer las actividades procesales no en base a escritos, sino a través de la impresión recibida.

La estructura fundamental del proceso laboral reglamentado en la LOPT (2002), descansa sobre la base del principio de la oralidad, establecida tanto en el artículo 257 como en la Disposición Transitoria Cuarta, Ordinal 4º de la CRBV (1999).

Por lo tanto el nuevo proceso laboral venezolano, se desarrolla en dos audiencias fundamentales, a saber: (a) La audiencia preliminar y (b) La audiencia de juicio. Las sentencias tanto en la fase de audiencia preliminar como la de juicio, debe ser pronunciada por el Juez o Jueza en forma oral (Arts. 133 y 159 LOPT (2002)).

Atendiendo a la aplicación de éste principio el artículo 123 ejusdem, pese a que se refiere a la presentación de la demanda por escrito en su Parágrafo Único, resalta que la misma también podrá presentarse en forma oral ante el Juez de trabajo, quien la reducirá a un escrito en forma de acta que encabezará el proceso.

Por otra parte el artículo 129 ejusdem, referido a la audiencia preliminar, es claro cuando establece que la audiencia preliminar será en forma oral, igualmente el artículo 151 ejusdem en cuanto a la audiencia de juicio determina que las partes o sus apoderados expondrán oralmente los alegatos contenidos en la demanda y su contestación.

Se debe aclarar que el proceso laboral es oral, pero esto no significa la exclusión total de la escrituralidad, pues la forma escrita contribuye a la precisión de alegatos por las partes.

Principio de Inmediación

El juicio oral se materializa a través de las audiencias sea ésta la audiencia preliminar, o sea la audiencia de juicio. Por su parte, la inmediación a su vez es esencial al juicio oral por cuanto tanto el debate entre las partes como la evacuación de las pruebas en el proceso deben ser incorporadas en la misma audiencia, es decir, de manera inmediata.

Newman (1999:13), explica sobre este principio “La inmediación supone que el Juez que ha de resolver el litigio, se entienda con las partes a fin de averiguar la

verdad material e intervenga directamente en la presentación de los alegatos y la evacuación de las pruebas”. La inmediación procesal tiene como meta o fin facilitar la cercanía entre el Juez y las partes.

Uno de los momentos en los cuales se produce mayor cercanía entre el Juez y las partes es la audiencia preliminar, ya que ésta, tal y como se desprende del artículo 129 LOPT (2002), es privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, lo que a criterio de la autora, supone una dinámica de comunicación más directa.

Para Couture (1981:199) “El nombre del principio de inmediación se usa para referirse a la circunstancia de que el Juez actúe junto a las partes, en tanto sea posible en contacto personal con ellas, prescindiendo de intermediarios ...”.

La finalidad del legislador procesal, es que el Juez laboral se relacione directamente con la actividad probatoria de las partes y que pronuncie su sentencia con fundamento a las pruebas que ha presenciado, así como en base a los alegatos y defensas esgrimidos por las partes en el juicio.

La inmediación se traduce en la participación directa del Juez en el desarrollo del procedimiento, convirtiéndose junto con las partes en un protagonista, pues sólo cuando es vivido por el Juez puede éste ponderar las reacciones y gestos de las partes y declarantes, pautas imprescindibles para descubrir y comprobar la veracidad de lo dicho.

En la audiencia de juicio se evidencia el principio de inmediación, cuando el Juez personalmente aprecia los alegatos de las partes y tiene la facultad de asegurar la mejor celebración de la audiencia, quien en la medida que la misma se desarrolla, se rige por medidas disciplinarias y de orden, además es él quien directamente esta al tanto de la evacuación de las pruebas. (Arts, 151 y 152 LOPT (2002)).

Principio de Concentración

Este principio consiste en que debe concentrarse en una misma audiencia tanto la persona del Juez o Jueza que va a dirigir el debate y producir la sentencia, como la

comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas. El propósito principal de este principio es aproximar los actos procesales unos a otros, reuniendo o concentrando en breve espacio de tiempo la realización de éstos.

Newman (ob.cit, p.22) afirma:

Una de las aspiraciones de cualquier sistema procesal es la sustanciación del procedimiento en el menor tiempo posible con el mayor respeto de las garantías del debido proceso, pues la lentitud en la justicia es en sí una injusticia ... la medida de acelerar el proceso es la de concentrar sus actividades en un espacio de tiempo lo más corto posible, reuniendo en la menor cantidad posible de tratamiento todo el contenido del proceso.

De acuerdo con lo expresado, el nuevo proceso laboral se enfoca hacia la celeridad, pues el retardo de este tipo de juicios es uno de los vicios que ha sido más cuestionado, lo que ha dado lugar a la indexación monetaria de oficio.

Rengel (1992), comenta que en un proceso domina el principio de concentración procesal, cuando el examen de la causa se realiza en un período único, que se desarrolla en una audiencia o en pocas audiencias próximas, de tal modo que los actos procesales se aproximen en el espacio y en el tiempo y se suceden ininterrumpidamente.

La concentración, además de lograr un proceso más rápido, persigue dos objetivos, primero que no se borre de la mente del Juez la impresión recibida en la sustanciación de la prueba, para que cuando decida no lo traicione la memoria y, segundo, que disminuyan las posibilidades que cambie la composición física del Tribunal, de manera que sea el mismo Juez sustanciador del proceso el que decida.

Por otra parte, se afirma que la concentración debe procurarse en dos aspectos:

1. La concentración de las actividades procesales, que a su vez tiene dos facetas: (a) Una personal, que es la concentración de las actividades procesales ante un solo Juez o Tribunal; (b) una formal, que se manifiesta de la siguiente manera:

1.1. El de los lapsos procesales, cuyo principio general es su improrrogabilidad.

1.2. El de la realización de las actuaciones lo antes posible, sin intervalos entre ellas o mínimas.

1.3. El de la necesidad de preparar el juicio (Audiencia Preliminar), la limitación de la posibilidad de promover interrupciones, suspensiones y aplazamientos.

1.4. La posibilidad de acumular pretensiones y procesos.

2. La concentración del contenido del proceso, que se puede lograr en el procedimiento de Primera Instancia y cuando se ejerzan recursos procesales o medios de impugnación.

Una de las medidas tomadas para asegurar en el actual proceso laboral el principio de concentración es el hecho que en la audiencia preliminar no se admitirá la oposición de cuestiones previas, ni en ningún otro momento procesal. La concentración procesal en la LOPT (2002), se manifiesta en la necesidad de promover las pruebas en la audiencia preliminar y el de evacuarlas en la audiencia de juicio (Arts. 73 y 152 LOPT (2002)).

Además la concentración en este proceso se verifica en que la audiencia de juicio podrá prolongarse, una vez vencidas las horas de despacho, hasta agotarse el debate (Art. 157 LOPT (2002)).

Principio de Publicidad

El principio de publicidad es un principio procedimental de carácter eminentemente político, que se funda en la conveniencia del control popular de la administración de justicia. La publicidad a decir de Newman (1999: 27) es "... un modo de controlar la falibilidad humana de los jueces" Sin lugar a dudas que el principio de publicidad permite un mayor control de la actividad procesal por parte de las partes.

Se establece en la nueva LOPT (2002), que los actos del proceso serán públicos, pero se procederá a puerta cerrada en la audiencia preliminar para facilitar

la posibilidad de mediación y conciliación por parte del Juez o Jueza o por motivos de decencia pública cuando así lo determine el tribunal. La publicidad permite la transparencia del proceso y la participación de todas aquellas personas que tengan interés en presenciar las audiencias y demás actos, lo que se traduce en una forma de control por parte de la sociedad civil en la administración de justicia.

La consagración del principio de publicidad tiene diversos objetivos:

1. Respecto al ciudadano le permite que su causa sea vista a la luz pública y no a escondidas (significa la manifestación del principio de audiencia y de contradicción, para ejercer debidamente su derecho a la defensa y de impugnación de las resoluciones judiciales).
2. Respecto a la administración de justicia, se traduce en la oportunidad de que los justiciables vean por sí mismos cómo se gestiona el servicio de justicia en el estado de derecho.

La connotación que le atribuye el legislador a este principio admite la posibilidad de restringir la publicidad sólo para favorecer la solución pacífica de los conflictos.

Este principio se aprecia en el artículo 4 LOPT (2002), cuando en su contenido expresa que los actos del proceso serán públicos, salvo que la misma Ley disponga lo contrario o lo decida el Tribunal por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes. De manera que muchas veces el Tribunal puede determinar proceder a puerta cerrada, las deliberaciones de los jueces para el pronunciamiento del fallo, también son hechas en privado.

Principio de Abreviación

Establece el artículo 257 de la CRBV (1999) que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y que las leyes procesales adoptarán un procedimiento breve, oral y público. El legislador hace mención de la brevedad en el artículo 2 de la LOPT (2002).

Principio de Rectoría del Juez o Jueza en el Proceso

La Disposición Transitoria Cuarta, Ordinal 4º de la CRBV (1999) dispone que el proceso laboral debe estar bajo la rectoría del Juez o Jueza. Esto significa que el Juez o Jueza debe ser quien gobierna o rige el proceso. En este caso el Juez o Jueza va a participar directa y personalmente, y no por intermediarios a fin de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso.

Este principio se encuentra directamente relacionado con los principios dispositivo y oficial. El principio dispositivo, según explica Newman (ob.cit, p.9), consiste en lo siguiente:

El principio dispositivo es aquél que deja librada a las partes la disposición del proceso. Se enfoca en dos sentidos distintos: en la disponibilidad que las partes tienen sobre el interés privado, así como en acudir o no al órgano jurisdiccional pretendiendo su satisfacción; y, en que es monopolio de las partes aportar al proceso los elementos de hecho y los medios de prueba.

Según el principio dispositivo las partes controlan el impulso de la actividad procesal, lo cual se contrapone al principio oficial, según el cual:

El principio oficial es opuesto al principio dispositivo y se ubica en la concepción publicista del proceso la cual presenta un marcado carácter social, un incremento de la autoridad del Juez, para que exista una equiparación de los intereses del individuo con los de la comunidad (Ibídem).

Estos principios coexisten en el ámbito de la actividad procesal, porque el legislador le atribuye al Juez la dirección del proceso, pero es un deber y un derecho de las partes de impulsar el mismo, realizando las actuaciones que sean necesarias para ello.

La tendencia moderna es la de hacer compatibles ambos sistemas. Deben eludirse los peligros de contemplarlos como antitéticos, y de considerar al primero como retrógrado y al segundo como progresista.

Se encuentra consagrado este principio en el artículo 6 LOPT (2002), implicando el deber del Juez de impulsar el proceso personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión.

Principio Contrato de Trabajo -Contrato Realidad

También conocido como principio de Prioridad de la Realidad de los hechos, constituye un principio de derecho sustantivo, conforme al cual el Juez debe declarar la existencia de la relación de trabajo, independientemente de la apariencia o simulación formal que las partes puedan haberle dado a dicha relación. (Exposición de motivos LOPT (2002)).

El rango constitucional de los derechos laborales así como el orden público del trabajo contenido en el artículo 89 de la CRBV (1999) señala “...En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias”.

Esto significa que se consagra el principio denominado contrato realidad, que consiste en que el Juez o Jueza no debe atenerse a la declaración formal de las partes acerca de la naturaleza laboral o no laboral de su relación jurídica, sino que debe indagar en los hechos la verdadera naturaleza jurídica de la relación.

En consecuencia cada vez que el Juez o Jueza del trabajo verifique en la realidad la existencia de una prestación personal de servicio y que ésta sea subordinada, debe declarar la existencia de la relación de trabajo, independientemente de la apariencia o simulación formal que las partes puedan haberle dado a dicha relación.

En relación a la existencia de la relación de trabajo Henríquez (2006:293) refiriéndose al Test de Laboralidad cita sentencia dictada por la Sala de Casación Social del 13 de Agosto de 2002 que establece los criterios o indicios que a continuación se exponen para determinar el carácter laboral o no de una relación entre quien ejecuta un trabajo o presta un servicio y quien lo recibe:

- (a) La naturaleza jurídica del pretendido patrono; (b) De tratarse de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es

funcionalmente operativa, si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc; (c) Propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación del servicio; (d) La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio, máxime si el monto percibido es manifiestamente superior a quienes realizan una labor idéntica o similar; (e) Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena.

De la aplicación del test el Juez laboral deberá definir si el caso en particular se circunscribe a una relación laboral o no.

Principio de la Sana Crítica

Este principio se aplica en el juicio oral, materializándose a través de las audiencias, lo cual presupone que la decisión judicial se fundamenta en las evidencias o pruebas aportadas al proceso en forma oral y escrita. En la Ley se regula el sistema de la sana crítica de la prueba por parte del juzgador observando las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencia, para lo que el juzgador deberá valorar las pruebas libremente, pero con un razonamiento lógico y coherente que permita fundamentar adecuadamente su decisión.

El artículo 10 LOPT (2002), permite a los jueces del trabajo apreciar las pruebas según las reglas de la sana crítica; quienes además podrán en caso de duda, inclinarse por la valoración que sea más favorable al trabajador.

Principio de Uniformidad Procesal

Consecuente con el mandato consagrado en el artículo 257 de la CRBV (1999) cuyo contenido reza “el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público”; la Ley procesal laboral, establece un procedimiento uniforme, oral, breve, público y contradictorio para todos los conflictos judiciales que sean competencia de la jurisdicción laboral. (Arts. 2 y 3 LOPT (2002)).

El proceso en general puede definirse como el conjunto de actos dirigidos al pronunciamiento de una decisión. En tal sentido, las partes proponen y el Juez dispone, teniéndose en cuenta que puede decidir al final del procedimiento jurisdiccional o durante su curso. Carnelutti (1960:237).

Vale la pena acotar, que la jurisdicción es una función pública que se ejerce con el propósito de solucionar conflictos de intereses entre los particulares o entre éstos y el propio Estado.

En el ordenamiento jurídico venezolano se distinguen la jurisdicción ordinaria y la especial. La primera conoce de todos aquéllos conflictos cuya resolución no le corresponde a las jurisdicciones especiales (específicamente en materia civil, mercantil, mercantil); en tanto que la segunda es competente para resolver todos aquéllos conflictos regulados en leyes especiales y por ésta razón sometidos a tribunales especializados (en este ámbito figura la materia laboral).

De acuerdo con lo pautado en el artículo 3 del CPC (1987) vigente “La jurisdicción y la competencia se determinan conforme a la situación de hecho existente para el momento de la presentación de la demanda, y no tienen efecto respecto de ellas los cambios posteriores de dicha situación, salvo que la Ley disponga otra cosa”. Esto significa que para determinar la jurisdicción y la competencia de los Tribunales venezolanos para conocer de un determinado asunto, se debe analizar la naturaleza y esencia del conflicto de intereses.

Funcionamiento del Proceso Laboral

Todo proceso tiene por objeto la búsqueda de la verdad de los hechos sometidos al conocimiento del Juez. Con relación a este aspecto, la doctrina ha distinguido dos principios: El de prueba tarifada y el de la sana crítica. Sobre el principio de la sana crítica Newman (1999:10), comenta:

El objeto del proceso (Thema decidendum) es fijado por las partes, de lo contrario el Juez faltaría al principio de congruencia de la sentencia al incurrir en los vicios de ultrapetita, citrapetita o extrapetita, que es fallar más allá de lo pedido, menos de lo pedido o algo distinto a lo pedido.

En el proceso antes que el interés de la parte, se cumple un fin social, colectivo o público. Por esta razón resulta elemental concluir que en el proceso no solo se tiene en consideración los intereses de las partes, sino el de la sociedad y el del Estado por intermedio del Juez, lo que conduce a señalarlo dentro de un papel activo. Es así como se afirma que el cometido de un proceso civil es que responda a la realidad social actual, realizando una síntesis entre la protección de los derechos de las partes, por un lado, y la contemplación de los intereses generales por otro.

El sistema de la prueba tarifada le ordena al juez valorar los elementos de convicción de acuerdo con las estrictas reglas que le suministra la Ley, sin que pueda recurrir a las máximas de experiencia.

La sana crítica le permite al Juzgador, valerse de la totalidad de elementos de convicción que se presenten en el caso concreto, en tal sentido, el artículo 12 del CPC (1987), establece:

Los jueces tendrán por norte de sus actos la verdad, que procurarán conocer en los límites de su oficio. En sus decisiones el Juez debe atenerse a las normas de derecho, a menos que la ley lo faculte a decidir con arreglo a la equidad. Debe atenerse a lo alegado y probado en autos, sin poder sacar elementos de convicción fuera de éstos, ni suplir excepciones o argumentos de hecho no alegados ni probados. El Juez puede fundar su decisión en los conocimientos de hecho que se encuentren comprendidos en la experiencia común o máximas de experiencia.

En la interpretación de los contratos o actos que presenten oscuridad, ambigüedad o deficiencia, los jueces se atenderán al propósito y a la intención de las partes o de los otorgantes, teniendo en mira las exigencias de la ley, de la verdad y la buena fe.

Esto es importante porque el principio de la sana crítica sirve de orientación a la actividad del Juez, que después de analizar los elementos probatorios debe valorarlos de acuerdo con lo establecido en la Ley y resolver el conflicto de intereses sometido a su conocimiento. Es menester decir, que el principio de la sana crítica ha sido incorporado recientemente a la justicia civil y ahora, de manera novedosa a la materia laboral. La finalidad de la justicia laboral, según Cabanellas (1998:330) se puede sintetizar en los términos siguientes:

Con la justicia laboral peculiar se intenta proporcionar a los trabajadores un fallo sencillo y rápido en el campo profesional, con un procedimiento que, dejando a salvo la defensa de las partes, no abrume con excesivos trámites, plazos dilatorios, ni formalidades rituales cuya inobservancia pueda perjudicarlos, procedimiento en que las resoluciones, además de los fundamentos alegados en juicio, han de tener en cuenta otros de orden ético.

Tal y como se evidencia, la justicia laboral responde antes que a las formalidades a la garantía de los derechos adquiridos por el trabajador, y a ello debe ajustarse todo procedimiento laboral.

De acuerdo con lo establecido en la LOPT (2002), el juicio laboral se desarrollará en varias etapas procesales. La audiencia preliminar es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio del trabajo, su realización y conducción se materializa en la fase de sustanciación del proceso, estando a cargo del Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

Según lo pautado en el artículo 129 ejusdem, la audiencia preliminar será oral, privada y presidida personalmente por el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Conforme el principio dispositivo, si el demandante no compareciere a la audiencia preliminar se considerará desistido el procedimiento, terminando el proceso mediante sentencia oral que se reducirá en un acta, la cual deberá publicarse en la misma fecha. Contra esta decisión podrá el demandante apelar a dos efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Sobre la presunción de confesión ficta, el artículo 131 ejusdem, contempla que si el demandado no compareciere a la audiencia preliminar, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante, y el tribunal sentenciará en forma oral conforme a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, reduciendo la sentencia a un acta que elaborará el mismo día contra la cual el demandado, podrá apelar a dos efectos dentro del plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación del fallo.

Según lo previsto en el artículo 132 de la LOPT (2002), la audiencia preliminar podrá prolongarse en el mismo día hasta que se agotare el debate, previa aprobación del Juez o Jueza. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario hasta agotarlo.

En la audiencia preliminar deberá el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia utilizando los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva el Juez o Jueza dará por concluido el proceso mediante sentencia verbal que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, el cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

Conforme lo previsto en el artículo 134 ejusdem, si no fuera posible la conciliación, deberá el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución por el despacho saneador, resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiere detectar, bien sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en un acta.

De acuerdo con el artículo 135 ejusdem, si concluida la audiencia preliminar no se logró la conciliación o el arbitraje, el demandado deberá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, consignar por escrito la contestación de la demanda, indicando claramente cuáles de los hechos admite como ciertos y cuáles niega o rechaza, asimismo expresar los hechos o fundamentos de su defensa. El Juez tendrá como admitidos los hechos indicados en la demanda de los cuales, al momento de la contestación, no se hubiere realizado la determinación exigida, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

En el artículo 137 ejusdem se prevé la posibilidad de decretar medidas cautelares a petición de parte, a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama. Contra dicha decisión se admitirá recurso de apelación a dos efectos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes contados a partir del acto que se impugna, y la misma será decidida en forma oral e inmediata y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5)

días hábiles siguientes por el Tribunal Superior del Trabajo, sin admitirse recurso de casación contra dicho fallo.

Uno de los aspectos que resalta en el nuevo proceso laboral, es la facultad que tiene el Juez de instar a las partes a que solucionen el problema o conflicto de manera pacífica. Según el artículo 139 ejusdem, para la realización del arbitraje se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje formada por tres (3) miembros. Los tres (3) árbitros o arbitras serán escogidos al azar por el Juez o Jueza, de una lista de árbitros o arbitras establecida oficialmente por el TSJ en Sala de Casación Social e integrada por distinguidos y calificados especialistas en Derecho del Trabajo. Los miembros de la Junta de Arbitraje tendrán el carácter de árbitros o arbitras arbitradores y sus decisiones serán inapelables.

La audiencia preliminar será presidida personalmente por el Juez o Jueza y a ella deben comparecer las partes de manera obligatoria, bien sea personalmente o mediante apoderados en el día y la hora que determine el tribunal, previa notificación del demandado.

La obligatoriedad a la comparecencia de esta audiencia es con el objeto de garantizar la posibilidad que el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución estimule medios alternos de resolución de conflictos, como la conciliación o el arbitraje con la mediación del tribunal.

Pereira (2003:7), afirma que:

En Uruguay es obligatorio tentar la conciliación en forma previa a la promoción de una demanda laboral. La conciliación se celebra ante el Ministerio de Trabajo y es obligatorio que a la misma ambas partes concurran con asistencia letrada, excepto para asuntos cuyo monto es inferior a los ciento cincuenta dólares aproximadamente, o se trate de acuerdos voluntarios alcanzados previamente cuya homologación se solicita al Ministerio.

Por otra parte, de no ser posible la solución de la controversia por los medios alternos de resolución de conflictos propuestos por el Juez o Jueza; también la audiencia preliminar servirá para que el Juez o Jueza por intermedio del despacho saneador corrija los vicios de procedimiento que pudieran existir, evitando de esa manera reposiciones inútiles.

Igualmente en la audiencia preliminar deberá el Juez o Jueza incorporar las pruebas que hayan sido promovidas por las partes, a fin de poder remitir el expediente al Juez o Jueza de Juicio.

El Juicio Oral y Las Pruebas

El Juicio Oral

Posterior a la celebración de la audiencia preliminar, se inicia la fase de juicio la cual consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes. La misma debe desarrollarse con la presidencia del Juez o Jueza de Juicio y la participación obligatoria de las partes o sus representantes, en donde éstos expongan en forma oral los alegatos que consideren pertinentes para la mayor defensa de sus derechos e intereses. El mismo se desarrolla por medio de las siguientes etapas:

Fijación de la audiencia de juicio: De conformidad con lo pautado en el artículo 150 de la LOPT (2002), al quinto (5º) día hábil siguiente al recibo del expediente el Juez o Jueza de Juicio fijará, por auto expreso señalando el día y la hora, la celebración de la audiencia dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, contados a partir de dicha determinación.

Comparecencia a la audiencia de juicio: Por mandato del artículo 151 ejusdem, en la oportunidad fijada para la realización de la audiencia, deberán concurrir las partes o sus apoderados, para exponer oralmente sus alegatos, no se podrán alegar hechos que no estén en la demanda y su contestación.

Incomparecencia del demandante a la audiencia de juicio: Si no compareciere la parte demandante se entenderá que desiste de la acción y del procedimiento, por lo que no podrá demandar nuevamente; en este caso, el Juez o Jueza dictará un auto en forma oral, reduciendo el mismo a un acta que se agregará al expediente. Contra esta

decisión podrá el demandante apelar a ambos efectos, por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes (Art. 151 LOPT (2002)).

Inasistencia del demandado a la audiencia de juicio: Si fuere el demandado que no comparece a la audiencia se tendrá por confeso con relación a los hechos planteados por la parte demandante, en cuanto sea procedente en derecho la petición del demandante, sentenciando la causa en forma oral con base a dicha confesión; sentencia que será reducida en forma escrita, en la misma audiencia. Podrá apelar de la decisión a dos efectos el demandado, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, a partir de la publicación del fallo. Si ninguna de las partes compareciere a la audiencia, el proceso se extingue y así lo hará constar el Juez o Jueza en acta que inmediatamente levantará al efecto (Art. 151 LOPT (2002)).

Obsérvese que en caso de la incomparecencia del demandante a la audiencia de juicio, el Juez pronunciará un auto y en caso que la incomparecencia sea del demandado el Juez pronunciará una sentencia, por cuanto opera la confesión ficta.

Caso justificado de la incomparecencia: Serán consideradas tanto para el demandante como para el demandado que no han asistido a la audiencia de juicio, el caso fortuito o fuerza mayor, siempre y cuando sean comprobables a criterio del Tribunal (art. 151 LOPT (2002)). Ej. Si el demandado no pudo concurrir a la audiencia de juicio por cuanto había una huelga de transporte, eso sería un caso de eximente ya que escapa a la intención de la parte; igualmente que hubiese una situación de enfermedad grave o accidente que hubiera ocurrido a cualquiera de las partes. Pero a todo evento quien calificará la causal de caso fortuito o fuerza mayor será precisamente el Juez que preside la audiencia de juicio.

Apelación: En los casos de apelación, el Tribunal Superior del Trabajo respectivo decidirá sobre ésta, en forma oral e inmediata, previa audiencia de parte, en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles siguientes a partir del recibo del expediente. Es

admisible Recurso de Casación contra dichas decisiones cuando el monto exceda del establecido en el artículo 167 de la Ley in comento (Art. 151 LOPT (2002)).

Extinción del proceso: Se presenta cuando ninguna de las partes compareciere a la audiencia y así lo hará constar el Juez en acta levantada inmediatamente (Art. 151 LOPT (LOPT 2002)).

Evacuación de pruebas: Según el artículo 152 ejusdem, la audiencia será presidida personalmente por el Juez o Jueza, quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para asegurar la mejor celebración de la misma. Oídos los alegatos que las partes formulen para la mejor defensa de sus derechos e intereses, se evacuarán las pruebas de ambas, comenzando con las del demandante, en la forma y oportunidad que determine el Tribunal. En la audiencia o debate oral, no se permitirá a las partes, ni la presentación ni la lectura de escritos, salvo que se trate de algún instrumento o prueba existente por escrito en los autos, a cuyo tenor deba referirse la exposición oral.

Prueba de testigos: De acuerdo con lo pautado en el artículo 153 ejusdem, las partes podrán presentar los testigos que hubieren promovido en la audiencia preliminar, con la identificación correspondiente de los mismos, los cuales deberán comparecer sin necesidad de notificación alguna, a fin de que declaren oralmente ante el Tribunal con relación a los hechos debatidos en el proceso, pudiendo ser repreguntados por las partes y por el Juez o Jueza de Juicio. En todo caso será responsabilidad del promovente garantizar la asistencia del testigo.

Toda coacción ejercida en contra de los testigos promovidos será sancionada conforme a las previsiones legales.

Prueba de expertos: Con relación a la prueba de expertos, el artículo 154 ejusdem dispone que están obligados éstos a comparecer a la audiencia, para lo cual el Tribunal los notificará oportunamente.

Incomparecencia injustificada del experto: La incomparecencia injustificada del experto o experta a la audiencia de Juicio, será causal de destitución, si el mismo es un funcionario o funcionaria público; y si es un perito privado, se entenderá como un desacato a las órdenes del Tribunal, sancionándosele con una multa de hasta diez unidades tributarias (10 U.T). (Art. 154 LOPT (2002)).

Principio de contradicción: El principio de contradicción previsto en el artículo 155 ejusdem, dice que una vez evacuada la prueba de alguna parte, el Juez o Jueza concederá a la parte contraria un tiempo breve, para que haga oralmente las observaciones que considere oportunas.

Libertad probatoria del Juez laboral: Por mandato del artículo 156 ejusdem, el Juez o Jueza de Juicio podrá ordenar a petición de parte o de oficio, la evacuación de cualesquiera otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminado los actos de examen de testigos y de declaración de parte, cuando suficientemente ilustrado en el asunto, lo considere inoficioso o impertinente.

Prolongación de la audiencia: El principio de concentración se desarrolla en el artículo 157 ejusdem, conforme al cual la audiencia podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, y con la aprobación del Juez o Jueza. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo.

Deliberación: En la etapa de deliberación, el artículo 158 ejusdem dice que concluida la evacuación de las pruebas, el Juez o Jueza se retirará de la audiencia por un tiempo que no será mayor de sesenta (60) minutos. Mientras tanto, las partes permanecerán en la Sala de Audiencias.

Pronunciamiento oral de la sentencia: Al regresar a la sala de audiencias, el Juez o Jueza de Juicio pronunciará su sentencia oralmente, expresando el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, la cual reducirá de inmediato en cuanto a su dispositiva, a forma escrita (Art. 158 LOPT (2002)).

Repetición del debate oral: Si el Juez o Jueza de Juicio no decide la causa inmediatamente después de concluido el debate oral, éste deberá repetirse de nuevo para lo cual se fijará nueva oportunidad (Art. 158 LOPT (2002)).

Casos excepcionales de diferimiento de audiencia: En casos excepcionales por la complejidad del asunto debatido por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor, el Juez o Jueza de juicio podrá diferir, por una sola vez, la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles, después de evacuadas las pruebas. En todo caso deberá por auto expreso, determinar la fecha para la cual se difirió el acto para sentenciar, a los fines de la comparecencia obligatoria de las partes al mismo (Art. 158 LOPT (2002)).

Causal de destitución del Juez o Jueza: Sí dentro de la oportunidad establecida en la Ley el Juez o Jueza de Juicio no decide la causa, esto podrá ser causal de destitución (Art. 158 Parágrafo Único LOPT (2002)).

Publicación del fallo: Por mandato del artículo 159 ejusdem, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes al pronunciamiento de la sentencia, el Juez o Jueza deberá en su publicación, reproducir por escrito el fallo completo y se agregará a las actas, dejando constancia, el Secretario o Secretaria, del día y hora de la consignación.

Redacción del fallo: El fallo será redactado en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa, ni de transcripciones de actas, ni de documentos que consten en el expediente; pero contendrá la identificación de las partes y apoderados, los motivos de hecho y de derecho de la decisión, así como la determinación del objeto o la cosa sobre la que recaiga la decisión; pudiendo ordenar, si fuere necesario, experticia complementaria del objeto, con un único perito el cual será designado por el Tribunal (Art. 159 LOPT (2002)).

Sentencia nula: Una sentencia será nula cuando falten las determinaciones anteriormente expuestas, cuando la instancia se haya absuelto, por resultar la sentencia contradictoria a tal punto que no se pueda ejecutar o no aparezca lo decidido y cuando sea condicional o contenga ultrapetita (Art. 160 LOPT (2002)).

Apelación de la sentencia definitiva: La decisión pronunciada puede impugnarse, así lo establece el artículo 161 ejusdem dispone que una vez dictada por el Juez o Jueza de Juicio se admitirá apelación dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso para la publicación del fallo en forma escrita. En principio la regla es que toda sentencia definitiva es apelable, y en el caso de las interlocutorias, se admitirá apelación solamente cuando produzca gravamen irreparable.

Forma de proponer la apelación: Esta apelación se propondrá en forma escrita ante el Juez o Jueza de Juicio, quien la reducirá en un acta, remitiendo de inmediato el expediente al Tribunal Superior del Trabajo competente. (Art. 161 LOPT (2002)).

Conforme lo refiere Marín (2006: 108) la apelación produce dos (2) efectos importantes:

1. El suspensivo, por virtud del cual se suspende la ejecución de la sentencia impugnada;
2. El devolutivo, conforme al cual se transmite al Tribunal Superior el conocimiento de la causa apelada.

Desde el punto de vista práctico, Marín (ob. cit, p. 109) explica:

Cuando la apelación se admite libremente o a ambos efectos (devolutivo y suspensivo), el Tribunal de Primera instancia remite al Superior el original del expediente; para los fines consiguientes. Si la apelación solo procede a un efecto (devolutivo), se remite al Tribunal Superior copia certificada de las actas conducentes, conjuntamente con el escrito del recurso y el auto de su admisión. En el segundo caso, la parte apelante debe velar porque efectivamente se certifique copia de todas las actas necesarias, y en ese sentido observar que el Tribunal proceda conforme a su solicitud de certificación.

Recurso de hecho: Negada o admitida en un solo efecto la apelación, la parte podrá recurrir de hecho, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, solicitando que se ordene oír la apelación o que se le admita en ambos efectos. (Art. 161 Único Aparte LOPT (2002)). Mediante este recurso se solicita la revocatoria de una providencia de mera sustanciación o de mero trámite.

Reproducción audiovisual de la audiencia: La modernización del proceso laboral exige que la audiencia deberá ser reproducida en forma audiovisual, debiendo el Juez o Jueza de Juicio remitir junto con el expediente y en sobre sellado, la cinta o medio electrónico de reproducción para el conocimiento del Tribunal Superior del Trabajo o la Sala de Casación Social del TSJ. En casos excepcionales y ante la imposibilidad manifiesta de la reproducción audiovisual de la audiencia, la misma podrá realizarse sin estos medios, dejando el Juez o Jueza constancia de esta circunstancia en la reproducción de la sentencia. (Art. 162 LOPT (2002)).

A manera de resumen, en la audiencia de Juicio serán evacuadas de forma oral las pruebas de testigos, expertos y declaración de parte, y al finalizar el debate oral; el Juez o Jueza pronunciará su sentencia inmediatamente en forma oral, la cual reducirá por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al pronunciamiento.

Esta misma audiencia de Juicio se realizará en el caso de apelación por ante la Tribunal Superior del Trabajo e inclusive por ante la Sala Social del TSJ, por cuanto tanto la apelación como el recurso de casación serán decididos previa la comparecencia de las partes en audiencia oral, pública y obligatoria, produciéndose la

sentencia en forma oral e inmediata al concluir el debate procesal y la audiencia correspondiente.

Las Pruebas

El proceso tiene como fin último la búsqueda de la verdad, en esta tarea la prueba es el instrumento que facilita a las partes llevar al Juez los elementos de convicción necesarios para adoptar una determinada decisión. En tal sentido, la actividad probatoria como parte del procedimiento también se rige por unos principios aplicables en materia laboral los cuales son:

Principio de necesidad de la prueba y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del Juez: Sobre este principio Bello (2006:107), ha dicho:

... El juzgador para la construcción de la premisa de hecho, para tener fijados o establecidos los hechos concretos del caso que aplicará o subsumirá en la norma jurídica para producir la consecuencia que en definitiva resuelva el conflicto judicial, requiere de la existencia de material probatorio... de pruebas demostrativas de los hechos debatidos.

Esto significa que el Juez puede tener una visión determinada de los hechos pero lo que interesa al momento de dictar su sentencia es lo obtenido del acervo probatorio. La prueba debe ser útil para el esclarecimiento de los hechos objeto del proceso, siendo vital para el pronunciamiento de la decisión definitiva.

Principio de unidad de la prueba: De acuerdo con este principio las pruebas aportadas por las partes en el proceso o que han sido incorporadas de oficio por el Juez, deben analizarse en conjunto, no separadamente, pues la suma de todas ellas tiene un fin determinado. La valoración de los medios de prueba se realizará en forma global.

Principios de comunidad: Este principio se puede resumir así:

... al Juez no le importa quien aportó la prueba de los hechos controvertidos en el proceso, al Juez lo que le interesa es que dicha prueba curse en autos... las pruebas legalmente incorporadas al proceso, no pertenecen a la parte que la aportó, sino que pertenecen al proceso mismo... Bello (ob.cit, p. 110).

Es decir que ambas partes se benefician o aprovechan de las pruebas aportadas por cualesquiera de ellas, porque la prueba como tal es un instrumento cuyo objeto es demostrativo de un hecho o acontecimiento, por tanto no pertenecen en exclusividad a quien la aporta sino al proceso como tal.

Silencio de la prueba: El silencio de las pruebas es un vicio de la sentencia que se produce cuando el juzgador no analiza, aprecia o valora las pruebas legalmente aportadas al proceso, lo cual acarrea la violación del artículo 10 de la LOPT (2002), es decir que el Juez transgrede los límites de la Sana Crítica al no ponerla en práctica con su silencio e igualmente elude el principio de favor de prueba en beneficio del trabajador.

Principio de contradicción y control de la prueba: La contradicción de las pruebas judiciales es el legítimo derecho que tienen las partes en el proceso, de atacar u oponerse a la admisibilidad de las pruebas promovidas por la parte contraria, todo con el objeto que las mismas no puedan legalmente ingresar al proceso y producir sus efectos jurídicos. En materia laboral Bello (Ibidem, p. 122), ha dicho:

En materia laboral a diferencia de la materia civil, no fue regulado en forma alguna oportunidad procesal para que las partes pudieran ejercer su derecho a la contradicción de la prueba mediante la oposición, no obstante a ello, este derecho al ser de rango constitucional y aun cuando no fue regulado, debe ser respetado por los operadores de justicia y se entiende que puede ser en cualquier momento, bien ante el Juez de Sustanciación, Mediación o Ejecución o ante el Juez de Juicio, antes que se produzca su admisión.

El control de la prueba es de especial interés para las partes porque les permite vigilar de manera directa el curso de la actividad probatoria, descartando así la

posibilidad de vicios. De igual manera, al permitirse la contradictoriedad en el debate las partes en conflicto pueden desvirtuar la calidad del medio probatorio.

Principio de publicidad de la prueba: Las pruebas en el proceso no son reservadas u ocultas, ni para las partes ni para los terceros, debido a que las actas procesales son públicas, a menos que se hayan reservado por determinados motivos. Dicho de otra forma, todas las personas y con más razón las que tienen interés en el proceso pueden acceder a las pruebas.

El principio de publicidad de la prueba en materia laboral se pone de manifiesto una vez que las mismas son incorporadas por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución a las actas del proceso.

Principio de formalidad: Los formalismos existen en el proceso a pesar que la CRBV (1999), disponga que los no esenciales, no afectarán su curso. Sin embargo, en materia de prueba judicial las leyes contemplan un conjunto de formalidades que deben cumplir las partes y los operadores de justicia, para su aportación al proceso, oposición, admisión y evacuación, incluso para su valoración para garantizar así el debido proceso.

En el ámbito laboral deben señalarse por Ej: la presentación de pruebas en la oportunidad procesal para presentarlas o los requisitos para la promoción de las mismas.

Principio de preclusión de la prueba: Conforme a este principio los actos de pruebas deben realizarse en las oportunidades indicadas en la Ley, para su promoción, contradicción, evacuación y valoración. En materia laboral la oportunidad preclusiva para su presentación o proposición es la audiencia preliminar, salvo los casos de tachas de documentos, testigos y desconocimiento, pues la oportunidad de evacuación será en la audiencia de juicio oral.

Principio de libertad probatoria: Este principio aparece regulado en el artículo 70 de la LOPT (2002), el cual establece que las partes no tienen límites en la utilización de medios probatorios con los cuales aspiran demostrar en el proceso las afirmaciones de hecho, salvo el caso de las posiciones juradas y el juramento decisorio.

De esta manera es necesario distinguir los medios probatorios tarifados de los no regulados o libres. Los primeros están previstos en las leyes, en tanto que los segundos no están previstos en las leyes.

Principio de originalidad de la prueba: Según este principio probatorio, los medios de pruebas aportados por las partes en el proceso, en la medida de lo posible, deben demostrar en forma directa las circunstancias de hecho debatidas en el mismo, porque sólo puede probarse la prueba directa que demuestra los hechos objeto del debate.

Principio de pertinencia de la prueba: La prueba judicial debe tener por objeto la demostración de los hechos debatidos o controvertidos, pues el objeto de la prueba no son todos los hechos sino los directamente relacionados con el debate.

Principio de idoneidad o conducencia de la prueba: Los medios de prueba que promuevan o eleven las partes al órgano jurisdiccional, deben ser idóneas o conducentes para demostrar los hechos controvertidos que sirven de presupuesto de la norma cuyo efecto jurídico se invoca.

En cuanto a la prueba Bello (Ibidem, p.129), dice: "... las pruebas deben servir para demostrar los hechos, ya que existen algunos hechos que solo pueden ser demostrados a través de determinados medios de prueba". Esto significa que hay determinados casos en los cuales los hechos solamente se pueden demostrar con determinado medio de prueba. Ej: el fallecimiento de un Trabajador con motivo de un accidente de trabajo, el cual no se puede demostrar a través de instrumentos privados, testigos, presunciones, inspecciones judiciales, sino por los medios probatorios idóneos para ello, en este caso el acta de fallecimiento o defunción.

Principio de relevancia de la prueba: Las pruebas deben tender a demostrar hechos que contribuyan con la solución del conflicto judicial que se somete al conocimiento del Juez, por lo que aquéllos hechos que a pesar de haberse demostrado en el proceso no aporten nada para la solución del problema, son irrelevantes. La Sala de Casación Social aprecia la importancia de este principio al analizar la procedencia de denuncia por silencio de la prueba, pues la falta de apreciación de la prueba sólo afectará el fallo en la medida que sea determinante para su pronunciamiento.

Es decir que si este silencio no aporta ni quita nada al fallo, se considera irrelevante.

Principio de licitud de la prueba y de prohibición de obtención coactiva de la prueba: En el proceso la prueba debe obtenerse de manera regular y lícita, las pruebas deben obtenerse de acuerdo con lo establecido en la Ley y conforme al respeto de los principios que regulan la materia, especialmente permitiendo a las partes intervinientes en la mecánica de la prueba su conocimiento, intervención o participación.

Principio de inmaculación de la prueba: Este principio se define en los siguientes términos:

... la prueba para que pueda ser apreciada por el sentenciador debe estar libre de todo vicio que la infecte y haga inapreciable, como podría ser su ilicitud en los casos no permitidos, la prohibición de la Ley de hacer prueba del hecho o de investigar el hecho, el incumplimiento de las formalidades requeridas por determinado medio probatorio, la inidoneidad o inconducencia del medio, o bien la ilegalidad de la prueba, entre otros, por lo que la prueba debe ser limpia, legal, pertinente, relevante, tempestiva, regular, idónea o conducente, lícita, de lo contrario no podrá ser apreciada o tomada por el juzgador para dar por demostrados hechos debatidos en el proceso y construir la premisa menor del silogismo judicial – cuestión de hecho-. Bello (Ibidem, p.141)

Con este principio se quiere significar que la fuente de la prueba no debe tener vicios que afecten su validez, porque de ser así sería nula o anulable, debiendo el Juez

realizar un análisis de las razones por las cuales no puede apreciarla para fundar la sentencia definitiva.

Principio de autoresponsabilidad o de la carga de la prueba: Este principio consiste en que las partes son las que deben aportar al proceso la prueba de los hechos, más aún, quienes tienen el interés de aportar al proceso las pruebas de los hechos que sirven de fundamento de la norma que contiene las consecuencias jurídicas que le favorecen.

Principio de favor probaciones: La admisión de la prueba está rodeada de un conjunto de formalidades, pero en algunas oportunidades el análisis de la prueba se muestra dificultoso, dado que puede hacer surgir en la mente del juzgador confusiones o dudas sobre admitir o no el medio de prueba. El artículo 75 de la LOPT (2002) dice que la prueba será inadmisibile sólo cuando la impertinencia y legalidad sea manifiesta.

Estos principios son aplicables en el proceso laboral que se caracteriza por la celeridad, la concentración, la simplicidad, la gratuidad, la inmediación, la prioridad en la realidad de los hechos y la rectoría del Juez.

CAPITULO III

LOS MEDIOS DE PRUEBA

Los medios de prueba son los instrumentos utilizados por las partes para demostrar sus pretensiones, así lo afirma Rivera (2006:35)

Son los caminos o instrumentos que se utilizan para conducir al proceso en la reconstrucción de los hechos acontecidos en la pequeña historia que es pertinente al proceso que se ventila. Son aquéllos que transportan los hechos al proceso...

Son los instrumentos procesales que son susceptibles de proporcionar un dato demostrativo de la existencia de uno o más hechos, que nos sirven para reconstruir los acontecimientos y mediante los cuales se manifiestan las fuentes de prueba sobre el conocimiento o registro de los hechos.

En todo caso, lo que interesa saber es que los medios de prueba tienen como particular característica la idoneidad para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos que se ventilan en el proceso por las partes enfrentadas.

De acuerdo con las legislaciones adjetivas, los medios probatorios son de diferente naturaleza y en función de ella se han elaborado diversas clasificaciones. Borjas (1973:204) distingue los medios de prueba de la siguiente manera:

1.**Artificiales y naturales:** Los primeros son aquellos que se basan en hechos extraños al que se trata de comprobar, y los segundos los que demuestran de manera directa e inmediata el hecho discutido.

2.**Simples y preconstituidos:** El primer grupo está representado por los que se promueven y evacuan en el curso del proceso y los segundos, los que para el caso posible que un hecho llegue a ser discutido, son preparados con anterioridad al litigio en que han de hacerse valer. En esta categoría se pueden ubicar a la prueba testimonial, la de confesión de parte, experticia y vista o inspección judicial como pruebas simples y los documentos originales,

públicos y privados, copias de documentos auténticos e instrumentos de reconocimiento.

3. Presunciones simples y legales: Entendiendo por las primeras todas las que admiten prueba en contrario, y las segundas que tienen el carácter de cosa juzgada.

Por su parte Windevoxchel (1999: 155) clasifica las pruebas de esta manera:

1. **Pruebas directas e inmediatas:** Que son las que no requieren de ninguna clase de intermediación como es el caso de las inspecciones judiciales.
2. **Pruebas indirectas o mediatas:** Que son las que requieren de otros medios de prueba para constituirse como un medio probatorio idóneo como por Ej: el testimonio y la experticia.
3. **Pruebas reales y personales:** Son las que atienden a la estimación de su procedencia, sea que se obtengan de las cosas o de las personas.
4. **Pruebas originales y derivadas:** Representadas por las pruebas documentales, las cuales se clasifican de acuerdo con la original del ejemplar que las contiene, en contra posición con las copias.
5. **Pruebas preconstituidas:** Que se corresponde con todos aquellos documentos que se creen que existe antes del juicio y que pueden ser traídos al mismo.
6. **Pruebas nominadas e innominadas:** Las cuales recibirán ésta clasificación según se encuentren expresamente en la Ley.
7. **Pruebas históricas y críticas:** La primera de ellas tiene como finalidad reproducir hechos que se pretenden probar y las segundas de ellas se usan como medios para la inducción y las inferencias.
8. **Pruebas pertinentes e impertinentes:** Las cuales se clasifican de esta manera dependiendo de que se encuentren o no relacionadas con los hechos que son objeto del proceso, de lo cual dependerá su utilidad o inutilidad.
9. **Pruebas idóneas e ineficaces:** Las idóneas son las que reproducen en el proceso los hechos alegados en él, y las pruebas ineficaces son las que no cumplen con esta finalidad.

10. Pruebas concurrentes y singulares: Las primeras de ellas no son apreciables por sí solas con la finalidad de alcanzar la categoría de plenas pruebas, requieren de otras para alcanzar su apreciación, y las segundas son las que por sí solas constituyen la categoría de plena prueba.

11. Las pruebas inmorales: Que son aquellas que pueden lesionar la ética, la moral o las buenas costumbres de alguna de las partes o de terceros.

El legislador procesal venezolano permite pruebas directas o indirectas que guarden relación con el hecho, pero la apreciación de su idoneidad corresponderá al Juez al momento de dictar sentencia.

En todo caso lo que interesa es que estos medios de prueba sirvan para la actividad judicial. La prueba definida por Rivera (2006:36) es:

“la concreción en el proceso de los hechos que en él se debaten y que permiten al Juez formular una proposición... en este sentido es el resultado del acopio de la actividad probatoria en la realización de la fuente a través de los medios probatorios”

La prueba se presenta entonces como un elemento procesal que surge del resultado de la actividad probatoria que trata de convencer al Juez de los hechos discutidos.

El Juez está en la obligación de no poner en la sentencia hechos discutidos que no hayan sido fijados mediante alguno de los procesos admitidos en la Ley. Su actividad con relación a los hechos es precisar cuáles son los discutidos o aceptados por las partes, para establecer sobre qué debe versar la fase probatoria.

Medios de Prueba Admitidos en el Proceso Laboral Venezolano

En el artículo 70 de la LOPT (2002) se hace mención a los medios de prueba admitidos por el legislador procesal. Este artículo reza:

Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina la presente Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República; quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y juramento decisorio.

Las partes pueden también valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la Ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán de la forma preceptuada en la presente ley, en lo no previsto en ésta se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de prueba semejantes contemplados en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil, o en su defecto, en la forma en que señale el Juez del Trabajo.

En el procedimiento de trabajo la actividad probatoria es de especial interés dado las particularidades que rodean los juicios laborales, como por ejemplo las amplias facultades concedidas al Juez para el caso de insuficiencia de medios de prueba que cumplan con los requisitos de pertinencia, licitud y necesidad.

Otra de estas características es la inversión de la carga de la prueba. Marín (2006:46) señala:

... en materia del trabajo, el principio procesal civil sobre la carga de la prueba se resquebraja... ante la desigualdad de las partes, el procedimiento laboral ha creado la tesis de la inversión de la carga de la prueba, para compensar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono.

Esto significa que la carga de la prueba, en todo momento le corresponde al patrono en vista de la condición de Protección Procesal que posee el trabajador.

Ahora bien, con respecto a la clasificación de los medios de prueba en materia laboral la derogada LOTPT (1940) no consagraba de manera expresa los medios de prueba que podían utilizar las partes para demostrar sus pretensiones. De hecho en este caso se aplicaban supletoriamente las dispuestas en el CPC (1987) y CC (1982).

En la LOPT (2002) se admiten los siguientes medios de prueba: (a) La prueba documental; (b) La experticia; (c) La prueba testimonial; (d) La declaración de parte; (e) Las reproducciones; copias o experimentos; (f) La inspección judicial; (g) Los indicios y presunciones.

Sin embargo, quedaron excluidas las posiciones juradas y el juramento decisorio, a los fines de dar cumplimiento a la máxima del debido proceso que prohíbe la confesión contra sí mismo o contra los parientes cercanos, conforme lo prevé el artículo 49 de la CRBV (1999).

En cuanto a la instrucción probatoria, en el procedimiento laboral dentro de la fase inicial de la audiencia preliminar deben promoverse los medios de prueba ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y su evacuación se realizará ante el Juez de Juicio.

Marín (ob.cit, p. 93), explica que el artículo 135 de la LOPT (2002) analiza una situación distinta en la prueba venezolana:

La necesidad de determinar los hechos que se niegan o se admiten al contestar la demanda (consecuencia de la contestación determinativa o circunstanciada), así como la exposición de los motivos del rechazo y una atemperación del sistema de la carga de la prueba previsto en el juicio civil (inversión de la carga de la prueba con base al artículo 65 de la LOT a favor del trabajador).

Por otra parte se observa la libertad probatoria del Juez laboral, cuando en el artículo 156 de la LOPT, dispone la facultad judicial de ordenar pruebas, fuera del lapso probatorio establecido.

Sobre los medios de prueba establecidos en la legislación adjetiva laboral cabe indicarse que se incluyen: (a) los tradicionales (documentos o instrumentos, el testimonio, la experticia, la inspección y las presunciones); (b) los nuevos medios probatorios conforme al CPC (1987) (interrogatorio libre, prueba de informes, reconstrucción de hechos, reproducciones, experimentos); (c) los medios de prueba admitidos por otras leyes (peritajes agrarios, informes del Servicio Social, fotografías); y (d) los medios de prueba agrupados en todos aquellos instrumentos capaces de trasladar hechos al proceso, y que no estén contemplados ni prohibidos en ninguna Ley.

Normativa Jurídica Aplicable a los Medios de Prueba en Materia Laboral

Prueba por Escrito

La prueba documental ha sido a lo largo de la historia uno de los principales medios de prueba. Naranjo (1986:241) define esta prueba como:

Aquél medio que hacen los propios litigantes mediante su declaración de voluntad expresada de manera escrita. Pueden tener el carácter de

públicos o de privados, ya sea fundamental de la acción, o probatorio de alguna de las acciones o excepciones deducidas en el juicio.

Se interpreta que se trata de un medio de prueba que permite al Juzgador tener constancia de la existencia de un hecho pasado.

Rivera (2006:611), dice sobre la prueba documental:

Es una prueba preconstituida que tiene por objeto dejar constancia de un hecho o de una declaración anterior. En ella existe una declaración de voluntad, que puede ser unilateral o bilateral. En todo caso es un medio de uso humano para evidenciar situaciones de hecho en las que participa o vivencia de alguna manera.

Se afirma entonces que este medio de prueba permite demostrar la existencia de una declaración de voluntad (cualquiera sea su naturaleza) y engloba toda clase de documentos (sean públicos o privados), porque en los mismos consta algo que constituye un esfuerzo intelectual, se trata pues de evidenciar hechos prefijados o anteriores.

El artículo 1357 del CC (1982) define el documento público o auténtico como “el que ha sido autorizado con las solemnidades legales por un Registrador, por un Juez u otro funcionario o empleado público que tenga facultad para darle fe pública, en el lugar donde el instrumento se haya autorizado”.

Ahora bien, el artículo 1363 ejusdem contempla la definición de los instrumentos privados, a tal efecto dice:

El instrumento privado reconocido o tenido legalmente por reconocido, tiene entre las partes y respecto de terceros, la misma fuerza probatoria que el instrumento público en lo que se refiere al hecho material de las declaraciones; hace fe, hasta prueba en contrario, de la verdad de esas declaraciones.

En materia adjetiva civil es importante señalar que los documentos fundamentales de la acción deben promoverse junto con el libelo a menos que se designe en la misma demanda la oficina o lugar donde se encuentran a través de la prueba de informes.

Sin embargo, no ocurre lo mismo con los documentos públicos no fundamentales de la acción, los cuales podrán producirse en todo tiempo, hasta los últimos informes de acuerdo con el artículo 435 del CPC (1987) y en cuanto a los documentos privados no fundamentales, a tenor de lo dispuesto en la parte final del artículo 434 ejusdem, deberán producirse dentro del término de promoción o anunciarse en él de donde deban compulsarse.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 77 de la LOPT (2002) los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos se podrán producir en el proceso en originales. Las copias certificadas tendrán el mismo valor jurídico, siempre que hayan sido expedidas legalmente.

Cabe indicarse que el artículo 78 ejusdem, señala para el caso de los instrumentos privados, cartas o telegramas de la parte contraria, los mismos podrán producirse también en originales o en copias legibles, pero que los mismos no tendrán valor probatorio absoluto ya que son impugnados y más cuando su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o de otros medios de prueba.

La regla establecida en el artículo 79 de la Ley in comento, se refiere a los documentos procedentes de terceros, los cuales deberán ser ratificados por estas personas, a través de la prueba testimonial.

Es necesario decir que las publicaciones en periódicos o gacetas, de actos que la Ley ordena publicar se tendrán como fidedignos salvo prueba en contrario, conforme lo dispone el artículo 80 de la LOPT (2002).

Al respecto la Ley Orgánica de la Administración Pública (2006) establece el principio de publicidad normativa en su artículo 13:

Todos los reglamentos, resoluciones y actos administrativos de carácter general dictados por la Administración Pública deberán ser publicados sin excepción en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela o, según el caso, en el medio de publicación oficial del estado, distrito metropolitano o municipio correspondiente.

Entre tanto similar disposición establece la Ley de Publicaciones Oficiales (1941) que en su artículo 14 establece: “Las Leyes, Decretos, Resoluciones y demás

actos oficiales tendrán el carácter de públicos por el hecho de aparecer en la Gaceta Oficial Los Estados Unidos de Venezuela, cuyos ejemplares tendrán fuerza de documento público.”

Igualmente, el artículo 432 del CPC (1987) establece que las publicaciones en periódicos o gacetas, de actos que la Ley ordena publicar en dichos órganos, se tendrán como fidedignos, salvo prueba en contrario.

La norma no se extiende a todo lo que aparezca publicado en un periódico (informaciones y opiniones, ofertas de servicio), pues es necesario que la Ley ordene publicar el acto, ya que la legislación establece esta presunción.

Al interpretar los precedentes artículos se deduce que la validez de aquellos instrumentos que provengan de la administración pública se ve claramente definida en virtud del principio de publicidad normativa, de allí que se podrán invalidar aquellos documentos no publicados en Gaceta Oficial que se hayan presentado como prueba de carácter administrativo.

Sobre la exhibición de documentos, el artículo 82 LOPT (2002) establece la misma regla del proceso civil conforme a la cual la persona que tenga interés en la exhibición de un documento podrá solicitarla, acompañando copia del mismo o los datos relacionados con su contenido.

Cuando se trate de documentos que por mandato legal debe llevar el patrono (por Ej: recibos de pago, inscripción en el seguro social, nóminas, libros de contabilidad, etc), bastará que el trabajador solicite su exhibición sin necesidad de presentar medio de prueba.

En este sentido las Máximas de los Tribunales Superiores del Trabajo, (2006:124) expresan: “siendo que por máximas de experiencia se presume que por razones administrativas, los originales de recibos de pago deben reposar en poder del patrono, se admite la prueba de exhibición de tales instrumentos”.

Este criterio sentado por un Tribunal Segundo Superior de Régimen Transitorio en fecha 03 de Septiembre de 2004 dejó sin efecto auto de fecha 17 de Diciembre de 2002, que negó la admisión de las exhibiciones de recibos de pago por cuanto la parte actora no había consignado copias de tales instrumentos, pero como

ya se vio debido a la imposibilidad notoria de la misma de tener tales copias por razones administrativas el Tribunal Superior en virtud del carácter protectorio del trabajador y para garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso admitió dicha prueba.

Según lo dispuesto en el artículo 82 de la LOPT (2002), si el instrumento no es exhibido en el lapso legal se tendrá como exacto el contenido del documento presentado, o se tendrán como ciertos los datos afirmados por él.

Los Tribunales de la República han establecido algunos criterios sobre la exhibición de documentos en los procesos laborales. Es menester decir que se exige la precisión de los documentos que se promueven para que los mismos sean aceptados por el Juez al momento de su valoración, ya que una solicitud manifiestamente genérica de exhibición de un documento lo puede hacer impreciso conduciendo a la inadmisibilidad de la solicitud, así lo ha sentado la jurisprudencia, en tal sentido ver Sentencia del Juzgado Superior Segundo del Régimen Transitorio del Área Metropolitana de Caracas de fecha 11 de Agosto de 2004, (Máximas de los Tribunales Superiores del Trabajo, 2006:122).

Por otra parte, se incurre en la indeterminación del documento exhibido si no se señala en el escrito de promoción de prueba qué es lo que se quiere que el Juez analice (ob. cit, p. 123).

En cuanto a la tacha de documentos, en el procedimiento el mecanismo que se utiliza con mayor frecuencia es la prueba de cotejo que se aplica en los casos de desconocimiento de documentos públicos y que obliga a la realización de una experticia en presencia del Juez.

Las causas o motivos para la tacha de documentos se mencionan en el artículo 83 de la LOPT (2002):

1. Que no haya habido la intervención del funcionario público que aparezca autorizando el documento, sino que su firma haya sido falsificada.
2. Que haya sido falsificada la firma de alguno de los otorgantes, aunque la del funcionario sea válida.

3. Que el otorgante no haya comparecido ante el funcionario o que éste haya procedido maliciosamente.
4. Que el funcionario atribuya al otorgante declaraciones que no ha realizado en el acto, siempre que el que alegue esta causal no haya sido el otorgante.
5. Que se hubieren realizado alteraciones materiales al cuerpo de la escritura capaces de modificar su contenido o alcance.
6. Que se hubiese hecho constar por el funcionario falsos fraudes o perjuicios a terceros.

La oportunidad para proponer la tacha de falsedad es en la audiencia de juicio, de manera oral. Según el artículo 84 de la ejusdem, dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la formulación de la tacha las partes deberán promover las pruebas que consideren pertinentes, debiendo el Juez fijar el lapso para su evacuación. La no comparecencia del tachante se interpretará como desistimiento.

Con respecto a los documentos privados, el artículo 86 ejusdem señala que la parte contra quien se produzca en la audiencia preliminar un documento privado como emanado de ella o de algún causante suyo, deberá manifestar formalmente en la audiencia de juicio si lo reconoce o lo niega. El silencio se deberá interpretar como reconocimiento.

Si se niega la firma corresponderá demostrar su autenticidad, para lo cual se promoverá la prueba de cotejo (Art. 87 LOPT (2002)). Demostrada la autenticidad del documento se tendrá como reconocido.

Por mandato del artículo 91 ejusdem, el cotejo deberá solicitarse en la misma oportunidad del desconocimiento, para lo cual el Juez de juicio designará un experto, que dentro de un lapso no mayor de cinco (05) días deberá producir su informe.

Dice el artículo 90 ejusdem, que se consideran indubitados para el cotejo: (a) Instrumentos que las partes reconozcan como tales de común acuerdo; (b) Instrumentos firmados ante un registrador u otro funcionario público; (c) Instrumentos privados reconocidos por la persona a quien se le atribuya el que se trate de comprobar; (d) La parte reconocida o no negada del mismo instrumento que se trate de comprobar.

La Prueba de Informes

Siguiendo las normas del proceso civil, el Juez laboral está facultado para recabar documentos que guarden relación con el hecho objeto del proceso. Afirma Windexvochel (1999:192), que los sujetos del requerimiento bien puede ser alguna de las partes del juicio o los terceros que en dicha norma indican. El informe que se solicite debe estar relacionado con los hechos litigiosos; y por argumento contrario, no debe ser admitida sobre hechos extraños al conflicto, es decir, sobre aquellos que no tengan relación con la controversia.

Con respecto a la fuente de la cual debe derivar el informe, los hechos litigiosos de que se trate deben contenerse en: documentos, libros, archivos y otros papeles que se encuentren en las oficinas y despachos indicados, oficinas públicas, bancos, asociaciones gremiales, sociedades civiles o mercantiles e instituciones similares.

Este debe ser analizado como un documento de naturaleza privada y Windexvochel (ob.cit, p.193) comenta con relación a las características de este medio probatorio:

1. La prueba de informes es supletoria con respecto a los otros medios de prueba presentados.
2. Fiel por lo que quien la impugna debe demostrar su falsedad.
3. Debe referirse únicamente a los hechos que consten en los registros especialmente autorizados.
4. Que los registros, documentos, libros, archivos u otros papeles pertenezcan a personas jurídicas.

Experticias

Las experticias contribuyen a ilustrar el criterio del Juez sobre el conocimiento de hechos de naturaleza científica o especializada. El artículo 1422 CC (1982) al

respecto de las experticias establece lo siguiente “Siempre que se trate de una comprobación o de una apreciación que exija conocimientos especiales, puede procederse a una experticia”.

Por mandato del artículo 451 del CPC (1987), la experticia no se efectuará sino sobre puntos de hecho, cuando lo determine el Tribunal de oficio, en los casos permitidos por la Ley, o a petición de parte. En último caso se promoverá por escrito, o por diligencia, indicándose con claridad y precisión los puntos sobre los cuales debe efectuarse.

En este caso el informe de los expertos consta por escrito en la causa de acuerdo con lo pautado en el artículo 467 ejusdem, que dice:

El dictamen de los expertos deberá rendirse por escrito ante el Juez de la causa o su comisionado, en la forma indicada por el Código Civil. Se agregará inmediatamente a los autos y deberá contener por lo menos descripción detallada de lo que fue objeto de la experticia, métodos o sistemas utilizados en el examen y las conclusiones a que han llegado los expertos”.

Se observa que las experticias son muy importantes para ilustrar el criterio de las partes en el proceso en general. De acuerdo con lo expresado anteriormente se puede apreciar que la experticia tiene como propósito aclarar a las partes y al Tribunal aspectos que son de importancia para la resolución del conflicto y que requieren de la utilización de conocimientos especiales, que sólo pueden aportarse por un experto en una determinada área del conocimiento, distinta a las jurídicas porque si así fuera el Juez estaría delegando sus funciones.

De manera que el Juez sólo busca un conocimiento que no posee, para poder valorar los hechos debatidos, de allí que se recurre al auxilio de especialistas en determinada materia científica, artística, técnica, práctica o de cualquier naturaleza.

Se debe tener en cuenta que en el escrito de promoción se indicaran, los hechos sobre los cuáles va a versar la experticia, lo cual facilitará la labor de los expertos.

La experticia es una prueba formal, debido a que los expertos deben cumplir con los requisitos establecidos en la Ley que sean aplicables para la elaboración del

informe. Debe aclararse que a pesar de la formalidad de la experticia la misma no es vinculante para el juzgador.

En materia laboral se han establecido reglas muy claras con respecto a la evacuación de la prueba de expertos:

- 1.El artículo 92 de la LOPT (2002) dice que el nombramiento que realice el Tribunal sólo podrá recaer en personas que tengan conocimientos en áreas que no maneja el Juez. El dictamen de los expertos no tendrá carácter vinculante.
- 2.Se efectuará sobre puntos de hecho, de oficio o a solicitud de las partes, indicándose con claridad los aspectos que se pretenden examinar (Art. 93).
- 3.Los expertos que sean funcionarios públicos están obligados a prestar su colaboración. Los que no sean funcionarios deberán cumplir correctamente y con fidelidad lo ordenado por el Tribunal y actuar bajo juramento (Arts. 95 y 96).
- 4.Dada la gratuidad de la justicia laboral las experticias deberán presentarse en la oportunidad exigida por el Tribunal a pesar de que las partes no hayan sufragado los honorarios que las mismas hayan causado (Art. 97).

El Testimonio

La prueba testimonial tiene plena aplicación en el proceso laboral, pero dada la complejidad de este medio probatorio se han elaborado diversas definiciones de la prueba testimonial en la doctrina. Henríquez (1996:493) la define en los siguientes términos:

La constatación de un hecho a través de la afirmación que de él hace una persona, por haberlo percibido ocularmente o a través de otros sentidos, o por habérselo referido otro sujeto. Se deduce de este concepto, que la reproducción del hecho de relevancia jurídica se logra a través de la evocación (vocatio, llamar un recuerdo a la mente) de la memoria.

Se interpreta que una persona puede fungir como testigo para declarar sobre aquellos hechos que han sido sometidos a su conocimiento de manera directa o los que ha sabido por referencia.

Rengel (1997:289) afirma por su parte que el testimonio “es el juicio de una persona diversa de las partes y del Juez, emitido en presencia de éste sobre la propia experiencia en torno a un hecho pasado que tiene trascendencia para el proceso”.

Como se puede apreciar, la prueba testimonial de acuerdo a lo previsto en la legislación venezolana es la que se emite por declaraciones de terceros en el proceso sobre los hechos que son objeto del mismo, en virtud que han tenido un conocimiento directo de ellos, y en consecuencia esto es de interés para la determinación de la verdad de la causa.

El objeto del testimonio es el hecho a probar, el que tiene significación para la litis. Henríquez (ob. cit, p.477) citando a Couture afirma:

Las cosas sobre que recae la declaración pueden tener apariencias engañosas. Hechos que suceden en fracciones de minutos, caen bajo una imperfecta percepción de los sentidos; hechos conocidos por todo el mundo llegan al testigo deformados por la versión corriente; circunstancias accesorias adquieren en la mentalidad del declarante posición de primer plano y hechos fundamentales se borran lentamente de ella. El conjunto mismo del hecho relatado va perdiendo contornos propios para transformarse en meras impresiones subjetivas. Aunque se diga frecuentemente por facilidad de expresión, que el testimonio es descripción meramente objetiva de hechos lo cierto es que no pueden ser excluidos del mismo numerosos juicios de valor.

De la opinión del citado autor se infiere que el relato del testigo deja un margen obviamente lagunar, motivo por lo que la verdad absolutamente objetiva de los hechos ofrece huecos y espacios de imaginación, juicios, esfuerzos y voliciones.

La prueba testimonial se ve influenciada por la memoria y la sinceridad con la que el testigo decida declarar en el proceso. Pero pese a que se afirme que la prueba testimonial es vaga, la misma es válida y tiene plena aplicación en el proceso civil.

En todo caso, en la prueba testimonial lo que se tiene en cuenta es la memoria de la persona que va a rendir declaración. Se trata pues de la facultad de evocar, conscientemente o no, las imágenes del pasado. El acto de dicha facultad es

precisamente el recuerdo, esto es, el conocimiento por el cual surgen en la conciencia humana afecciones pasadas reconocidas como propias.

La memoria es uno de los sentidos llamados internos, que se diferencian de los cinco (5) sentidos externos en que su captación de las cosas no es inmediata, sino mediata; conoce las sensaciones pasadas previamente recibidas por el conocimiento de otro sentido que capta los objetos externos.

El hecho objeto del testimonio debe tener trascendencia para el proceso. En efecto, son infinitos los hechos que puede ofrecer la vida real; pero tratándose de un proceso y de la decisión que debe tomar el Juez, la necesidad de la prueba está vinculada con los hechos controvertidos, pertinentes para la decisión de la controversia por ser de aquellos supuestos en abstracto por la norma jurídica que establece la consecuencia de derecho que debe producirse por la realización concreta de ellos, pues de otra forma se estaría en presencia de hechos impertinentes, y consecuentemente de la inadmisibilidad del medio elegido para probarlo.

Por mandato del artículo 98 de la LOPT (2002), no pueden ser testigos en el juicio laboral los menores de doce (12) años; quienes se hallen en interdicción por causa de demencia y quienes hagan la profesión de testificar en juicio.

Establece el artículo 100 ejusdem, que el testigo sólo podrá tacharse en la audiencia de juicio. Aunque el testigo sea tachado antes de la declaración, no por eso el Tribunal dejará de tomársela si la parte promovente insiste en ello y su sola presencia se tendrá como insistencia. Los lapsos para la proposición y resolución de la tacha de testigos son los mismos aplicables para la tacha de documentos, admitiéndose prueba para contradecirla.

De acuerdo con el artículo 101 ejusdem, la parte promovente no podrá tachar a los testigos traídos por ella al proceso, aunque su declaración beneficiara a la contraparte según el principio de comunidad de la prueba.

Finalmente, si los testigos declaran falsamente bajo juramento impuesto por el Tribunal, serán sancionados de acuerdo a lo previsto en el Código Penal (2000), el cual en su artículo 243, señala:

El que deponiendo como testigo ante la autoridad judicial, afirme lo falso o niegue lo cierto o calle, total o parcialmente, lo que sepa con relación a los hechos sobre lo que sepa con relación a los hechos sobre los cuales es interrogado, será castigado con prisión de quince días a quince meses.

Declaración de Parte

Se ha explicado en el curso de este trabajo que uno de los aspectos novedosos del proceso laboral es la declaración de parte que puede solicitar el Juez. De hecho el artículo 103 de la LOPT (2002:26), dice al respecto:

En la audiencia de juicio las partes, trabajador y empleador, se considerarán juramentadas para contestar al Juez de Juicio las preguntas que éste formule y las respuestas de aquéllos se tendrán como una confesión sobre los asuntos que se les interroge en relación con la prestación del servicio, en el entendido que responden directamente al Juez de Juicio y la falsedad de las declaraciones se considera como irrespeto a la administración de justicia, pudiendo aplicarse las sanciones correspondientes.

Vale la pena señalar que la declaración de parte, guarda relación estrecha con la confesión. Ahora bien, es menester tener claro que no todas las declaraciones de parte en el proceso tienen finalidad probatoria. Las declaraciones o respuestas de la parte no tienen valor de confesiones sino de argumentos de prueba apreciables libremente por el Juez.

Rivera (2006:334), afirma que las declaraciones de parte dependiendo de la naturaleza del proceso presentan diferentes exigencias. Es indudable que las partes, si han sido agentes del hecho que se ventila, son los sujetos mejor informados, por ello en este caso las partes pueden llegar a ser fuente de prueba.

La declaración en este caso tiene que valorarse como una confesión judicial porque se realizará ante el Juez laboral, sobre un acto propio o vinculado a una determinada relación jurídica.

Esta declaración puede calificarse como una confesión si reúne las siguientes características en criterio de Rivera:

1. Debe ser una declaración de parte que ha constituido la relación objeto del proceso.
2. Se debe tratar de una declaración personal, sobre hechos directamente relacionados con el confesante.
3. Debe tener por objeto hechos susceptibles de apreciación.
4. Estos hechos deben ser favorables para la parte contraria, o perjudiciales para el confesante.
5. Debe ser expresa (ob. cit, pp. 360-362).

De acuerdo con lo indicado, no toda declaración de parte es una confesión, pero la primera si se puede llegar a convertir en la segunda para ilustrar el criterio del Juez, siempre que reúna los requisitos indicados.

Sobre la declaración de parte, el Juzgado Superior Cuarto del Área Metropolitana de Caracas (2004), ha dicho:

La prueba de declaración de parte es una prueba que pertenece al Juez, es éste el único que la puede promover, y si considera conveniente su evacuación, a los fines de cumplir con los postulados contenidos en el artículo 5° de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, debe acordarlo en aras de inquirir la verdad por todos los medios a su alcance, lo cual no está sujeto a apelación. La apelación en materia de promoción de pruebas sólo contempla la posibilidad de recurrir por el promover, ante la negativa de admisión de la prueba, pero no en la admisión de una prueba promovida por la contraparte o por el Juez Máximas de los Tribunales Superiores del Trabajo, (2006:122).

En cuanto a la sustanciación de la prueba de declaración de parte, además de indicar la jurisprudencia que es exclusiva del Juez, se prevé en el caso que alguna de las partes no asistiere al acto y se cuenta con la presencia de los apoderados, éstos serán los que van a rendir declaración porque se presumen tienen conocimiento de los hechos.

Es importante indicar que según el artículo 104 de la LOPT (2002), se excluirán del interrogatorio las preguntas que persigan una confesión para aplicar las sanciones previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005).

Para concluir, se exige la formalidad de resumir en un acta las preguntas y respuestas obtenidas y la categorización de la evasiva a contestar como una confesión en perjuicio de la parte a quien se le formula la pregunta (Arts. 105 y 106 LOPT).

Reproducciones, Copias y Experimentos

Todos los medios de reproducción en especial los que surgieron por el avance del conocimiento humano con el uso de la más moderna tecnología, abren nuevos campos, mayores posibilidades, pero también plantean nuevos problemas en el campo del Derecho, pues allí se introducen la utilización de medios técnicos y científicos no contemplados actualmente en las leyes que prueban y aseguran la identificación de objetos, documentos y lugares, permitiendo su reproducción sin modificación alguna y sus necesidades de trasladarlos a la sede del Tribunal a presencia del Juez, constituyendo la contra partida de tales bondades el peligro que se corre con las falsificaciones y fraudes por el uso de tales medios de reproducción.

De acuerdo con el contenido del artículo 502 del CPC (1987), el Juez a pedimento de cualquiera de las partes y aún de oficio puede disponer, que se ejecuten planos, calcos y copias, aún fotográficas de objetos, documentos y lugares, y cuando lo considere necesario también la reproducción cinematográfica o de otra especie que requiera de medios instantáneos o procedimientos mecánicos, lo cual también es procedente en materia laboral.

Lo transcrito en esta norma corrobora que los planos, calcos y otros, son documentos representativos, pues con independencia del contenido de las grabaciones y reproducciones ellos representan la situación y el color de lo que contienen. El legislador prefirió regularlos como un medio de prueba distinto y autónomo a diferencia de otras legislaciones que los consideran pruebas documentales.

La repetición gráfica o sonora de los objetos que se tengan a la vista (la fotografía) constituyen un medio de reproducción de imágenes, valiéndose para ello de cámaras oscuras y de otros medios físicos y químicos. La cinematografía además de representar imágenes como la fotografía, contiene la grabación del sonido, la

ilusión del relieve la representación de cosas, lugares o personas con su colorido y apariencia natural

En el proceso laboral, las partes o el Juez de oficio puede ordenar la práctica de las siguientes pruebas:

Reconstrucción de los hechos: Carnelluti (1960) decía que el trabajo del Juez consiste en conocer cómo han andado las cosas y cómo deben andar. Los instrumentos para la reconstrucción son las pruebas y para la valoración son las normas.

El legislador faculta al Juez para comprobar que un hecho se ha producido o pudo haberse producido en una forma determinada, haciéndose eventualmente ejecutar su reproducción fotográfica. La reconstrucción de los hechos conforme a este criterio consistirá en la instrucción del procedimiento, esto es en la prueba del hecho mismo.

Cierto sector de la doctrina opina que esta actividad se concreta a una labor teatral de repetición de las circunstancias, medios y elementos en los cuales y con los cuales se produjo un hecho en particular.

El primer objetivo de la reconstrucción busca la demostración que el hecho a reconstruir se ha producido y el segundo que pudo haberse producido en una forma determinada. Esta prueba debe estar apoyada en los resultados de otras pruebas que estén ya desarrolladas en el proceso.

Posibilidad de usar métodos científicos: Los adelantos científicos alcanzados en materia de análisis y estudio del cuerpo humano, en especial, y de objetos o hechos que interesan al hecho en general que han sido incorporados como elementos probatorios judiciales a través de interpretaciones jurisprudenciales, tienen plena aplicación en el proceso laboral.

Es así como las radiografías, radioscopias y cualquiera otros que aplicados al objeto de estudio arrojan un resultado determinado, algunas veces a través de un plano y, otras por gráficos demostrativos al estado de esos objetos, han pasado a

constituir material indispensable de apoyo a la decisión de todo litigio relacionado con los resultados que arrojan esos experimentos. Por Ej: en la demanda por accidentes o enfermedades ocupacionales, las radiografías médicas permiten demostrar la lesión sufrida por el trabajador.

Algunas son verdaderas reproducciones del estado de las cosas observadas. Pero otros representan un simbolismo técnico por medio del cual es posible el mismo estado de esos objetos.

Por esta causa se dispone claramente que en caso de que así conviniere a la prueba puede también disponerse la obtención de las radiografías y otros enunciados a través de un experto de reconocida aptitud que debe ser nombrado por el Tribunal.

Para la realización de estas pruebas la colaboración que se hace necesaria y que deben prestar las partes es de tipo material, es decir, aquella que permita la realización del acto o experimento por depender de la voluntad de la parte que debe prestarla, como será la aportación del objeto original de la reproducción o experimento, su comparecencia y actividad personal cuando se trate de reconstrucción de hechos, etc.

El Juez debe intimar a las partes para que presten su colaboración material, y si una vez intimado continuare su existencia dispondrá que se deje sin efecto la diligencia, pudiendo interpretar la negativa a colaborar en la prueba como una confirmación de la exactitud de las afirmaciones de la parte contraria al respecto.

Para el caso que la prueba requiriera la colaboración del ser humano y el mismo se negare a prestarla, dicha negativa injustificada podrá interpretarse como una confirmación de la exactitud de las afirmaciones de la parte contraria.

Inspección Judicial

La inspección judicial es un medio de prueba muy importante en todo proceso. Por su naturaleza jurídica, corresponde a las llamadas pruebas directas, porque no surgen intermediarios.

Para Michell (1989:456), la inspección es:

El medio técnico por el cual el Juez es puesto en situación de percibir directamente los hechos (y por consiguiente, también el modo de ser de los lugares, cosas y personas) que se refieren a la causa, fundamento de las demandas presentadas por las partes.

Por su parte, Guasp (1979) considera su autenticidad, ya que es una verdadera prueba procesal, con determinadas funciones que la definen y la ubican dentro del grupo de las pruebas reales, sin embargo considera el autor, que ofrece dificultades por la inexistencia de datos procesales determinados para formar la convicción del Juez.

Echandía (1989:123), cataloga la acción judicial, cuando sostiene que: "... es predominante la actividad receptora del Juez, mediante la cual conoce directamente el hecho que se requiere probar". Esta prueba, ha llegado a equipararse en cuanto a su valor y forma de ser, con la prueba documental, alegando que el documento es algo que el Juez percibe directamente y mediante sentidos, mientras que en la inspección ocular, el Juez recibe directamente y por sí.

Es así como se tienen diferencias en cuanto a las pruebas testimonial, pericial y documental; específicamente porque entre la persona del Juez y el objeto sobre el cual se establece la controversia, puede fungir la actividad de otras personas. En la inspección ocular, el Juez procede a examinar directamente las cosas, teniendo por tanto, sobre las otras pruebas la ventaja de que directamente y por sus sentidos le corresponde apreciar los hechos, constituyéndose así en una prueba física, donde el principio de inmediación alcanza su más profunda expresión.

Sobre la naturaleza jurídica de la inspección judicial, el Juzgado Superior Segundo del Área Metropolitana de Caracas, en sentencia de fecha 17 de agosto de 2004, ha dejado establecido:

De la naturaleza jurídica de este medio de prueba se desprende, que la misma constituye un medio extraordinario de prueba que debe ser promovido únicamente en aquellos casos en el cual constituya un medio de prueba directo e inmediato para la percepción por parte del Juez de los hechos que se quieren probar y sobre los cuales recae la acción... Máximas de los Tribunales Superiores del Trabajo, (ob. cit, p. 125).

Se observa que la inspección deberá calificarse como un medio de prueba que se aplicará solamente en los casos en que permita una apreciación directa de hechos objeto del proceso.

En el proceso laboral de acuerdo a lo pautado en la LOPT (2002), la inspección judicial tiene que ajustarse a las siguientes pautas:

1. Se realizará a solicitud de parte o por iniciativa del Juez de Juicio (Art. 111).
2. El Tribunal se constituirá en el lugar requerido con el auxilio de algún experto con la presencia de la parte promovente para que no se declare el desistimiento de la prueba (Art. 112).
3. Se concederá a las partes el derecho de palabra para que formulen alegatos y observaciones (Art. 113).
4. En el acta que se levante el Juez no podrá dejar constancia de apreciaciones o adelantos de opinión, pudiendo ordenar su reproducción por cualquier otro medio audiovisual (Art. 114).
5. Los expertos darán al Juez los informes necesarios para practicar mejor las diligencias (Art. 115).
6. Los honorarios de los prácticos serán fijados por el Juez a cargo de la parte promovente o de ambas partes, de por mitad si la experticia es ordenada de oficio (Art. 116).

Lo señalado anteriormente son las formalidades de la inspección, las cuales deben cumplirse por el Tribunal y las partes. Con respecto a los requisitos de fondo de este medio de prueba, Rivera (ob. cit, pp. 588-589) menciona los siguientes:

1. Debe ser practicada por el Juez.
2. El funcionario que la practique debe actuar en ejercicio de su cargo. No es válida la inspección no oficial, de carácter privado.
3. Debe tratar sobre los hechos, no puede realizarse sobre cosas que no existen o suposiciones.

Se puede decir entonces que es necesaria la materialidad e inmediatez del hecho objeto de la inspección para su validez jurídica.

Los Indicios y Presunciones

Dice el artículo 116 de la LOPT (2002) que los indicios y las presunciones son auxilios probatorios establecidos en la Ley o asumidos por el Juez para lograr la finalidad de los medios probatorios, corroborando o complementando su valor o alcance.

El indicio es el elemento probatorio de mayor presencia en cualquier clase de proceso. En tal sentido, ha dicho Rivera (Ibidem, p.779):

... normalmente, la mayoría de los actos o negocios jurídicos se hacen documentados o frente a testigos, pero algunos, por confianza, por fingimiento, o por preparación de un delito, se procuran hacer sin dejar rastros, de suerte que para encontrar la “verdad” se debe apelar a la prueba indiciaria... la cual nos permitirá localizar circunstancias, hechos, modos, que concurren a mostrarnos algo. En todo caso, normalmente en el caso judicial nos encontramos con un conjunto de hechos probados, que con relación al hecho principal, son indicantes de algo o de otro hecho.

En este orden de ideas, la prueba indiciaria le permite al Juez ver más allá de lo demostrado con los medios de prueba tradicionales utilizando su sana crítica y máximas de experiencia para establecer la verdad de los hechos.

Windexvochel (ob. cit, p. 227) explica que los indicios tienen que ser graves, precisos, hasta donde es posible que una conjetura lo sea y además concordantes.

En razón de la pluralidad en que son exigidos, necesariamente los mismos han de ser copulativos, pues en caso contrario, resultarían opuestos y se destruirían los unos con los otros. Los indicios además deben provenir de hechos ciertos, procesalmente hablando y que además hubieren sido acreditados por modalidades probatorias distintas a la prueba testimonial.

El artículo 117 de la LOPT (2002) define el indicio como “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” .

Con respecto a las presunciones Sentis (1990:129) las define como “la acción o efecto de conjeturar el Juez, mediante razonamiento de analogía o inductivo-deductivo, la existencia de hechos desconocidos partiendo de los conocidos”. Se trata pues de las consecuencias que la ley o el Juez le atribuyen a un hecho desconocido, partiendo de uno que se conoce.

Las presunciones aparecen como una manifestación de las máximas de experiencia que posee el Juzgador en el sentido que si algo se repite o sucede con cierta frecuencia se convierte en normal. En el artículo 118 de la LOPT (2002), se afirma que las presunciones son “razonamientos lógicos que, a partir de uno o más hechos probados lleva, al Juez a la certeza del hecho investigado. La presunción es legal o judicial”.

Rivera, explica que las presunciones en materia laboral se orientan a beneficiar al trabajador, lo cual se deriva del principio de la inversión de la carga de la prueba. En tal sentido, las presunciones relevan un doble interés del legislador:

1. Con relación a intereses colectivos en actos jurídicos complejos.
2. En intereses individuales. (ob. cit, p. 824).

Es así como en los juicios laborales las presunciones muestran la intención protectora del legislador y son desvirtuables con pruebas graves, pero el trabajador no está obligado a demostrarlas.

Con respecto al valor jurídico de las presunciones si las mismas tienen carácter absoluto y no admiten prueba en contrario, solamente corresponderá a la parte que las invoque demostrar el hecho que le sirve de fundamento (Art. 119 LOPT (2002)). Si la Ley consagra una presunción iuris tantum la carga de la prueba corresponde a la parte que desea desvirtuarla (Art. 120 (2002)).

Valoración de las Pruebas en el Proceso Laboral Venezolano

Por valoración o apreciación de la prueba judicial, se entiende la operación mental que tiene por fin conocer el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido, corresponde esta actividad al Juez en exclusividad, la cual debe

realizar al momento final del proceso, esto es, al momento de emitir el fallo definitivo.

Es en ese momento que debe analizar todo el caudal probatorio cursante en autos, para de esta manera fijar los hechos controvertidos que han quedado demostrados en la secuela de la litis a través de los medios probatorios aportados por las partes o que hayan sido incorporados al proceso como consecuencia de la actividad probatoria oficiosa desplegada por él como decidor, construyendo la premisa de hecho del silogismo judicial.

Existen tres sistemas de valoración de las pruebas los cuales han sido acogidos por los diferentes países de acuerdo con la estructura organizativa de la administración de justicia:

La Prueba Legal o Tarifada

Para Marín (ob. cit, p. 98) este sistema es:

El que se basa en las llamadas pruebas legales o de apreciación conforme a la ley, es la norma legal la que señala por anticipado al Juez el grado de eficacia que debe atribuir a un determinado medio probatorio.

En el sistema de prueba tarifada el Juez está limitado a la realización de un silogismo jurídico porque está limitado en la apreciación del medio de prueba.

Libre Convicción

La libre convicción se define como el modo de razonar que no se fundamenta en la prueba que aprecia el Juez en el proceso. En este caso el Juez puede dictar su decisión apegándose a los medios de prueba, orientándose con ellos o alejándose totalmente de lo demostrado.

Sana Crítica

Couture (1981:270) define la sana crítica como:

Las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas intervienen las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del Juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas.

El Juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar porque debe tener en cuenta la lógica y la experiencia.

En materia laboral, el Juez decidirá con arreglo a la sana crítica, tal y como se evidencia en el artículo 10 de la LOPT (2002), que dice “en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador”.

Para Marín (ob. cit, p.100): “dicho principio proteccionista rige no sólo para la interpretación y aplicación de las normas sustantivas laborales, sino también con respecto a las normas adjetivas”.

Dicho principio pone de manifiesto el sentir del legislador laboral, quien ve en este Derecho, la vía idónea para la protección del trabajador, de allí su carácter preferente, su debilidad jurídica, inclinada hacia aquel considerado como más desprotegido en la relación de trabajo.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

Tipo y Diseño

La realización de estudios documentales es importante debido a que constituyen una modalidad de la investigación científica, que tiene como propósito responder interrogantes mediante la búsqueda y el análisis de todo tipo de fuentes indirectas. Este tipo de estudio permite resolver problemas planteados a nivel teórico, previo análisis del material contenido en fuentes de esta naturaleza.

La investigación realizada es de tipo documental porque la información se extrajo de libros y otros materiales impresos que se catalogan como fuentes documentales. Estas fuentes documentales proporcionaron a la investigación, la orientación necesaria de todo lo que se ha publicado sobre el tema objeto de estudio. En este particular se comparte el criterio de Arias (2004:25) en cuanto a la investigación documental:

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.

La investigación es documental, de acuerdo con lo dispuesto en el Instructivo para la presentación del proyecto y del informe del trabajo de grado en el área de derecho para optar al título de especialista (2003:1), se entiende como:

El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con apoyo principalmente, de fuentes bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general en el pensamiento del autor.

De acuerdo con lo expresado anteriormente la investigadora recopiló información documental relacionada directamente con el tema y previa utilización de los argumentos de interpretación se elaboró el marco teórico del tema escogido.

Es menester señalar que las fuentes documentales proporcionaron a la investigadora la información necesaria para el estudio del tema.

El diseño de la investigación es bibliográfico porque se recurrió a fuentes bibliográficas, tales como libros, monografías, revistas, artículos de periódico, entre otras. Cabe señalar que la información presentada para cumplir con los objetivos propuestos proviene de fuentes documentales, concretamente libros, leyes y jurisprudencias vinculadas con el tema.

Sabino (1979:89) afirma que en los diseños bibliográficos: “los datos a emplear han sido ya recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes.”

Parafraseando el autor vale decir que estos datos son secundarios en tanto han sido previamente manipulados por quienes en principio los han obtenido, su característica principal es que se presentan de forma escrita.

Procedimiento

La investigadora llevó a cabo el estudio en una primera etapa de planificación que consistió en trazar el proyecto a realizar, en primer lugar se seleccionó el tema, se identificó la problemática, se formuló el anteproyecto y se elaboró el proyecto.

En una segunda etapa fue la de ejecución se puso en marcha del proyecto trazado llevando a cabo la investigación propiamente dicha, para ello se hizo la búsqueda del repertorio bibliográfico para dar cumplimiento a los objetivos propuestos y así elaborar el marco teórico de la investigación.

Al ubicar las fuentes de información bibliográfica, se inició el proceso de selección de aquellos materiales más vinculados al problema en estudio y que de hecho proporcionan mayor número de datos y orientación del tema.

Una vez ubicada la información, la misma se extrajo de los textos consultados utilizando la técnica del fichaje ya que esta permite reconocer y ubicar rápidamente la fuente de información documental; en la medida que contiene la descripción bibliográfica del material consultado. Gracias a ellas se hizo posible estructurar las citas y notas de referencias bibliográficas que se incorporarán al texto del trabajo escrito.

Al respecto de la finalidad de la ficha bibliográfica sostiene Raguso (1979:216):

Por un lado, sirve a ordenar y a orientarse con respecto al acervo bibliográfico en la tarea de la consulta. Y, por el otro, es el medio indispensable que facilita la labor del estudioso, de anotar y documentar todo lo referente al proceso de información que emana del despliegue de la actividad intelectual dirigida a adquirir y asimilar conocimientos así como para realizar el propósito de llevar a efecto algún trabajo de investigación.

Por los motivos dados a conocer por el citado autor se ha considerado la ficha bibliográfica un instrumento indispensable para el trabajo investigativo en tanto permitió la ubicación de material bibliográfico en diferentes librerías y bibliotecas, de los que posteriormente se obtuvo la información vinculadas con la figura jurídica central de la investigación: La Prueba.

En cuanto a el método utilizado para el análisis de la información plasmada en este trabajo especial de grado, se debe decir que el mismo fue inductivo, el cual es de acuerdo con Perdomo (1988:12) un método: “en virtud del cual pasamos de lo particular a lo universal, de lo especial a lo general, del fenómeno a la ley que lo rigen”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La regulación adjetiva del derecho laboral es fundamental, porque de acuerdo con la doctrina jurídica, de nada sirve la consagración de derechos subjetivos si no se dispone de instancias y de procedimientos que hagan posible su cumplimiento.

La LOPT (2002) ha transformado de una manera radical el procedimiento judicial en esta área. En tal virtud, el principio fundamental es la celeridad procesal, por medio de la disposición de una serie de órganos que se encargan en las nuevas fases del proceso laboral de resolver los conflictos de intereses planteados por los trabajadores ante los Tribunales Laborales.

En este instrumento legal se han incorporado los axiomas del Derecho Procesal, vigentes en la mayoría de los países del mundo. La efectividad de los derechos laborales se garantiza entonces mediante los principios de autonomía y especialidad de la jurisdicción laboral, gratuidad, oralidad, inmediación, concentración, publicidad, abreviación, contrato de trabajo- contrato realidad, sana crítica en la valoración de la prueba y uniformidad procesal.

La nueva legislación establece la instrucción del juicio laboral en varias fases, la primera de ellas a cargo del Tribunal de Primera Instancia del Trabajo de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con facultades conciliatorias para decantar el proceso.

La audiencia preliminar esta diseñada para que las partes promuevan los medios de prueba y presenten las objeciones que tengan o no a su admisión permitiendo al Juez determinar los hechos objeto del futuro juicio oral y público.

Finalmente, en la fase de juicio oral y público se produce la evacuación de los medios de prueba admitidos bajo los principios de necesidad de la prueba y de la

prohibición de aplicar el conocimiento privado del Juez, así como las de unidad, comunidad de la prueba, contradicción y control, publicidad de la prueba, formalidad, preclusión, libertad probatoria, originalidad, pertinencia, idoneidad o conducencia, relevancia, licitud, inmaculación y favor probaciones.

Uno de los principios más relevantes en el actual proceso laboral es el de la oralidad, el cual tomo su orientación con la Constitución de 1999 que en su Disposición Transitoria Cuarta, Ordinal Cuarto sienta la necesidad de este principio, en este sentido la actual LOPT (2002) tiene una tendencia global hacia la sustitución del proceso escrito, por un procedimiento oral que garantice la celeridad del proceso conduciéndolo hacia una aplicación efectiva de justicia. La principal forma de materializar este principio han sido las audiencias, tanto la preeliminar, como la de juicio.

Por otra parte se han incorporado nuevos principios al actual procedimiento laboral venezolano como los de celeridad, simplicidad, gratuidad, inmediación, prioridad de la realidad de los hechos y rectoría de Juez en el proceso; todos estos principios han definido las directrices que inspiran directa o indirectamente las normas esenciales que definen el proceso en favor de alcanzar una solución justa y equilibrada para las partes, así como también rápida debido a la característica esencialmente proteccionista del Derecho de Trabajo hacia la clase trabajadora.

Sobre los medios de prueba establecidos en la legislación adjetiva laboral cabe indicarse que se incluyen los tradicionales (documentos o instrumentos, el testimonio, la experticia, la inspección y las presunciones); los nuevos medios probatorios conforme al CPC (1987) (interrogatorio libre, prueba de informes, reconstrucción de hechos, reproducciones, experimentos) y los medios de prueba admitidos por otras leyes (juramento supletorio, peritajes agrarios, informes del Servicio Social, fotografías), y, los medios de prueba agrupados en todos aquellos instrumentos capaces de trasladar hechos al proceso, y que no estén contemplados ni prohibidos en ninguna Ley.

En la nueva Ley quedaron excluidas las posiciones juradas y el juramento decisorio a los fines de dar cumplimiento a la máxima del debido proceso que prohíbe

la confesión contra sí mismo o contra los parientes cercanos, conforme lo prevé el artículo 49 de la vigente Carta Constitucional. Sin embargo, las mismas fueron sustituidas por la declaración de parte que solamente se puede realizar a petición del Juez para el esclarecimiento de los hechos.

RECOMENDACIONES

Se realizan las siguientes recomendaciones:

1. Los profesionales del Derecho deben discutir y estudiar las reformas procesales realizadas en materia laboral para tener un adecuado desenvolvimiento como abogados litigantes, jueces y secretarios.
2. Se debe fomentar la capacitación del personal que labora en los Tribunales Laborales. La Dirección Ejecutiva de la Magistratura debe realizar cursos de inducción y seleccionar a los más capacitados, para que se ejecute con mayor éxito lo pautado en la LOPT (2002).
3. La Jurisprudencia de los diversos Tribunales de la República debe contribuir con la interpretación de la normativa laboral, estableciendo criterios firmes que permitan ilustrar a los funcionarios judiciales y a los litigantes en materia probatoria.
4. Tanto en Pre-grado como en Post-grado en las diferentes universidades del país se debe fomentar la difusión del actual proceso laboral, como medio trascendental en los actuales momentos de cambios jurídicos en donde el Estado garantiza un derecho proteccionista y ennoblecedor que regula la principal figura del esfuerzo humano: El trabajo y las relaciones Patrono-Laborales que él mismo se derivan.
5. Las pruebas son el instrumento esencial para la consolidación del Proceso Laboral en tanto ofrecen al juzgador la base fundamental sobre la cual formaría su criterio para sentenciar, de allí que las partes necesariamente deben proporcionar pruebas convincentes y taxativas para la toma de la decisión final del Juez.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Bello, H. (2006). *Las pruebas en el proceso laboral*. Caracas: Ediciones Paredes.
- Boleso, H. y Wildermer, M. (1998). *Derechos humanos, proceso laboral y beneficio de gratuidad*. Disponible on line:
http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/boleso_der_hums_proceso_laboral.htm [Consulta: 2006, Febrero 22].
- Borjas, A. (1973). *El proceso civil*. Caracas: La Torre.
- Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de derecho laboral*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Carnelutti, F. (1960). *Derecho procesal civil*. Buenos Aires: Ediciones Europa América.
- Carrero, Y. (2004). *La prueba y los medios probatorios en el nuevo proceso laboral venezolano*. Trabajo presentado para la aprobación de la asignatura de 5to año seminario de grupo de la escuela de derecho, no publicado, Universidad Católica del Táchira, San Cristóbal.
- Casas, B. (2005). *La carga de la prueba en el nuevo proceso laboral venezolano*. Trabajo presentado para la aprobación de la asignatura de 5to año de Seminario de grupo de la escuela de derecho, no publicado, Universidad Católica del Táchira, San Cristóbal.
- Castillo, I. (2002). *Marco legal del Procedimiento laboral en Venezuela*. Trabajo especial de grado para optar al título de especialista en derecho laboral, no publicado, Universidad Santa María.
- Código Civil de Venezuela (1982). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 2990 (Extraordinario), Junio 26, 1982.
- Código de Procedimiento Civil (1987). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 4209 (Extraordinario), Septiembre 18, 1990.
- Código Penal (2000). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5494 (Extraordinario), Octubre 20, 2000.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5693 (Extraordinario), Noviembre 21, 2001.
- Couture, E. (1981). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Echandía, D. (1989). *Teoría General de la prueba judicial*. Buenos Aires: Editorial Zabalía.
- Guasp, J. (1979). *Derecho procesal*. Buenos Aires: Editorial EJE.
- Henríquez, R. (1996). *Código de procedimiento civil*. Caracas: Centro de Estudios Jurídicos de la Universidad del Zulia.
- Henríquez, R. (2006). *Nuevo proceso laboral venezolano*. Caracas: Centro de Estudios Jurídicos de la Universidad del Zulia.
- Hernández, Y. (2002). *Impacto de la constitución nacional sobre el proceso laboral*. Trabajo especial de grado para optar al título de especialista en derecho del trabajo, no publicado, Universidad Católica del Táchira: San Cristóbal.
- Ley de Publicaciones Oficiales. (1941). *Gaceta Oficial Estados Unidos de Venezuela*, 20.546, Julio 22, 1941. Disponible on line en: <http://www.defensoria.gob.ve/detalle.asp?sec=150409&id=295&plantilla=1> [Consulta: 2007, Octubre 10].
- Ley Orgánica de la Administración Pública (2006). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 38378, Febrero 13, 2006.
- Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo (1959). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 26116, Noviembre 19, 1959.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5152, Junio 19, 1997.
- Ley Orgánica Procesal Laboral (2002). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 37504. (Extraordinario), Agosto 13, 2002.
- Marín, F. (2006). *Curso de procedimiento laboral venezolano*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Máximas de los tribunales superiores del trabajo (2006)*. Tribunal Supremo de Justicia, Colección Doctrina Judicial N° 14. Caracas: Venezuela.

- Michell, G. (1989). *Derecho procesal civil*. Buenos Aires: Ediciones EJEa.
- Naranjo, Y. (1986). *El nuevo procedimiento civil*. Caracas Libería Destino.
- Newman, J. (1999). *La oralidad en el procedimiento civil y proceso por audiencias*. Mérida: Arismeca.
- Noguera, M. (2003). *El principio de la oralidad en el nuevo proceso laboral*. Trabajo especial de grado para optar al título de especialista en derecho del trabajo, no publicado, Universidad Católica del Táchira, San Cristóbal.
- Perdomo, R (1988). *Metodología pragmática de la investigación*. Mérida: Consejo de Publicaciones de la Universidad de los Andes.
- Pereira, S. (2003). *Proceso laboral en Uruguay*. Disponible on line: <http://www.uv.es/~ripj/11sant2.htm> [Consulta: 2005, Marzo 18].
- Raguso, E. (1979). *Manual de metodología para universitarios*. Mérida: Consejo de Publicaciones de la Universidad de los Andes.
- Rengel, A. (1992). *El proceso civil venezolano*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Rengel, A. (1997). *Teoría general del proceso*. Caracas: Editorial Arte.
- Rivera, R. (2006). *Las pruebas en el derecho venezolano*. Barquisimeto: Librería J. Rincón.
- Sabino, C. (1979). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: El Cid Editor.
- Saintz, C. (2002). *Valoración crítica. Nueva ley orgánica procesal del trabajo*. La Victoria: Editorial Cedil
- Sentis, S. (1990). *La prueba*. Buenos Aires: Editorial Ejea.
- Tribunal Supremo de Justicia (2003). *Exposición de motivos de la nueva ley orgánica procesal laboral*. Disponible on line en: http://www.tsj.gov.ve/información/miscelaneas/proyecto_de_ley.htm#contenido [Consulta: 2004, Enero 2].
- Universidad Católica del Táchira (2003). *Instructivo para la presentación del proyecto y del informe final del trabajo de grado*. San Cristóbal: Autor.

Vescovi, H. (1975). *Derecho procesal en latinoamérica*. Uruguay: Ediciones El Puerto.

Windevoxchel, H (1999). *Cuadernos de procedimiento civil*. Mérida: Colección Ciencias Jurídicas.