UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DEL JUEZ PARA DECLARAR DE OFICIO LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE ENTIDADES DE TRABAJO EN EL PROCESO LABORAL

Trabajo de grado para optar al título de
Especialista en Derecho del Trabajo
Línea de investigación: Análisis crítico de las tendencias jurisprudenciales

Autor: Miguel Ángel Colmenares Chacón
Tutora: Elizabeth Coromoto Ramírez Carrillo

San Cristóbal, lunes 13 de febrero del año 2017

APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi carácter de tutora de la tesis de grado presentada por Miguel Ángel Colmenares Chacón, C.I. V- 11 742 540 para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo cuyo título es: Facultad del Juez para Declarar de Oficio la Existencia de un Grupo de Entidades de Trabajo en el Proceso Laboral, aprobado por el Consejo General de Posgrado en su reunión de fecha 13 de octubre de 2016, según acta n. ° 137.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 13 días del mes de febrero del 2017.

Elizabeth Coromoto Ramírez Carrillo

C. I. V- 18 089 078

ÍNDICE GENERAL

Título i
Aprobación de la tutora ii
Índice General iii
El Resumen iv
Introducción 5
CAPÍTULOS 14
I. ELPROCESO LABORAL VENEZOLANO 14
I.i. Del Procedimiento en Primera Instancia 26
I.ii. La Audiencia Preliminar 28
I.iii. La Audiencia de Juicio 31
II. LOS GRUPOS DE ENTIDADES DE TRABAJO 38
II.i. Las Empresas 38
II.ii. Opinión de la Doctrina sobre los Grupos de Entidades de Trabajo 42
II.iii. Características de los Grupos de Entidades de Trabajo 44
II.iv. Características Comunes de los Grupos de Entidades de Trabajo en Venezuela 49
III. FACULTAD DEL JUEZ DE JUICIO PARA DECLARAR DE OFICIO LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE ENTIDADES DE TRABAJO 51
III.i. El Orden Público Laboral 51
III.ii. El In Dubio Pro Operario 60
III.iii. Primacía de la Realidad sobre las Formas 63
III.iv. Principio de Inmediación 65
III.v. Principio Inquisitivo 66
III.vi. La Prueba Documental 69
III.vii. Elementos del Documento 70
III.viii. Naturaleza del Documento 71
III.ix El Documento Público 71
III.x. La Prueba Instrumental 81
III.xi. Cómo debe Actuar el Juez o Jueza cuando Entrevé la Existencia un Grupo de Entidades de Trabajo no Advertida en el Libelo 85
III.xii. Identificar las Pruebas a Ordenar de Oficio para Comprobar la Existencia de un Grupo de Entidades de Trabajo 94
III.xiii Cómo Garantiza el Derecho a la Defensa si no fue Pedida la Declaratoria de la Existencia de un Grupo de Entidades de Trabajo 102
CONCLUSIONES 112
REFERENCIAS 115

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

Facultad del Juez para Declarar de Oficio la Existencia de un Grupo de Entidades de Trabajo en el Proceso Laboral

Autor: Colmenares, Miguel
Tutora: Ramírez, Elizabeth
Año: 2017

RESUMEN

El presente trabajo se inscribe en la modalidad de investigación documental, mediante el análisis crítico de la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia y doctrina, para demostrar que el juez o la jueza del trabajo tienen la facultad para declarar de oficio la existencia de un grupo de entidades de trabajo dentro del proceso laboral, sin menoscabo del derecho a la defensa de las partes. Es también un referente teórico y práctico para todos los operadores de justicia como base para la aplicación real de los principios del derecho del trabajo dentro del proceso laboral. La importancia del mismo estriba en el desatar el nudo del positivismo exacerbado que aún hoy no permite avanzar hacia la materialización del Estado Social de Derecho y de Justicia. Las fuentes utilizadas en la presente investigación, básicamente derivan primero de la determinación de las herramientas legales con las que cuenta el juez o jueza, la segunda del estudio del comportamiento de los sujetos procesales, y en tercer lugar, la aplicación concatenada de las herramientas a los sujetos para componerles la situación real sobre las apariencias. Se pudo probar no solo dicha facultad, sino la obligación de ejercerla. Esta investigación no se agota con la conclusión comprobada, más bien constituye una protoinvestigación en su ámbito.

Descriptores: Juicio, facultad, orden público, principios, presunciones.

INTRODUCCIÓN

Las normas contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social. De modo que lo pretendido con la presente investigación, es esclarecer y asimismo demostrar que, en un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, la omisión de formalidades no esenciales no puede perturbar la materialización de la justicia real y efectiva específicamente en el proceso laboral.

Resulta ineludible dentro del ámbito de la administración de justicia en el campo del derecho del trabajo, tener realmente claro en qué consiste el principio de la realidad o la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias. Superado el entendimiento de este concepto de la realidad sobre la base de la disertación posterior que lo explicará con suficiencia, se determinará claramente que ante los subterfugios jurídicos que permite la denominada libertad de empresa o la libre asociación interpretada desde la perspectiva del interés capitalista y no desde una visión social, el Estado a través de sus órganos competentes debe velar por la materialidad de la justicia por encima de lo aparentemente legal.

Es decir, se conoce desde hace siglos que el derecho ha sido objeto de manipulación para conseguir resultados maniqueados, pero hoy en día el juez o jueza del trabajo en la República Bolivariana de Venezuela, no debe permitir el socavamiento de la realidad en beneficio de intereses individuales, porque cuando un contratante[1] usa el derecho en todas sus materias para conseguir sus fines, pero ese uso y fines conllevan a soslayar los derechos inalienables de los trabajadores y las trabajadoras en su perjuicio, está

[1] Se refiere a patrono o patrona, empleador o empleadora, términos que desde el punto de vista humano y consciente, son propios de épocas superadas donde existían: la esclavitud, el feudalismo, las monarquías divinas, y una burguesía depravada.

haciendo nugatorio el ejercicio [pleno] del derecho humano al trabajo en su concepción holística.

Es por ello que con la presente investigación se demostrará que juez o jueza del trabajo, sí puede dentro del proceso laboral conjuntamente con el respeto de todas las garantías constitucionales, responsabilizar de oficio directamente al verdadero contratante y no al ostensible o aparente del incumplimiento de la normativa del trabajo para beneficio de la clase trabajadora, aun ante la ignorancia de esta de los hechos reales o la falta de técnica al entablar su pretensión.

Desde esta óptica el juez o jueza debe deslastrarse de esos principios propios del derecho positivo que embarazan la realización de la justicia como el de decidir solo conforme a lo alegado y probado en autos, pero manteniéndose al margen del tema substancial. No se llama acá al desconocimiento rebelde de las reglas positivas, sino de atemperarlas dentro de la conjugación de todos los principios que rigen el derecho en función de un fin, la justicia, es decir, no maniatar la verdad, esta se debe exteriorizar monda y lironda.

También se abordará desde lo sustantivo, cómo debe manejarse el juez o jueza del trabajo dentro del proceso laboral para que su actuar no menoscabe el derecho a la defensa de ninguna de las partes, demostrando que su actuar debe ser parcializado hacia la materialización de la justicia por encima de cualquier interpretación que se le dé al derecho.

Dicho de otro modo: el juez o jueza del trabajo debe ordenar en un proceso laboral cómo debe actuarse, al intuir de acuerdo al material actuante con toda su especialidad dentro de la urdimbre sofista planteada por el contratante (con un trato excelso y artístico del derecho expresado con amplio talento, pero ímprobo en su administración por simular para evadir); para lograr pesquisar y determinar el contratante real del ostensible o

aparente, siendo que normalmente o en ciertos casos este último acepta como si fuese contrayente nupcial, toda la responsabilidad atribuida en la pretensión apenas contesta la interpelación procesal.

Desde esta perspectiva se abordará este análisis crítico partiendo de que el juez o jueza del trabajo en el ámbito del proceso laboral está juzgando sobre un derecho humano, sobre un derecho constitucional en aplicación inmediata y directa de la Constitución, en el sentido de que si bien el ordenamiento jurídico venezolano permite la flexibilización en el ejercicio de los derechos de sus ciudadanos, ningún derecho puede estar por encima de los derechos inmanentes al ser humano y, siendo el derecho del trabajo uno de estos, no resguardarlo sería desconocer la esencia misma de la norma fundamental.

De tal modo que se entienda que para juzgar hay que probar y para probar se debe ejercer el derecho sin limitaciones, salvo aquellas libertades que menoscaben derechos humanos. La prueba debe ser el núcleo de la determinación de un juez o jueza, puesto que ella lo llevará a conclusiones tales como: toda fruta tiene fructosa, empero cuando le corresponda determinar cuál fruta es más dulce que otra y merezca tal evaluación de su interpretación, tan solo allí deberá atenerse al *in dubio pro operario*.

Para esta investigación constituye un elemento manifiesto el desconocimiento por parte del actor del verdadero legitimado, incluso es posible que bajo la adopción de ciertas formas jurídicas en el ejercicio del malentendido derecho a la libertad de empresa, los propios accionistas o ejecutores de actos de comercio, desconozcan cuál es la estructura empresarial a la cual pertenecen, esto como una representación de la complejidad con la que se maneja en la actualidad aquella libertad.

En el proceso laboral los jueces y juezas deben garantizar el derecho a la defensa de las partes, esto no puede en modo alguno soslayar el *in dubio pro operario*, pero este no debe superponerse, es aquí donde se debe ser

muy cauteloso, ya que existe una línea muy delgada entre decidir conforme al principio anterior y desbalancear el proceso o socavar los cimientos de la lógica. Es por ello que se debe avanzar hacia la verdad con la suavidad del nado del cisne y no con la dureza de un rompehielos, evitando los juicios que menoscaben el debido proceso.

El proceso es un conjunto de actos procesales donde las partes son los verdaderos protagonistas de cada actuación procesal, pero llegado el momento de estar frente a la bifurcación de elegir entre el proceso o la verdad, debe el juez o jueza tomar el protagonismo y encausar el acto tomando la vía hacia la verdad, es por ello que la ley le impone una obligación [buscar la verdad], y le entrega las herramientas [evacuación de medios probatorios por insuficiencia o en búsqueda de la verdad]. Teniendo tamaña obligación y gama de herramientas, actuar en consecuencia se hace perentorio, por lo tanto, debe buscar la verdad porque ese es su fin, establecer la existencia del grupo de entidades de trabajo no perceptible, a través de presunciones, pruebas, sin menoscabo del derecho a la defensa.

Del resultado de la tarea más difícil [conseguir la verdad], el juez o jueza debe darle conclusión al proceso no solo declarando en la sentencia si la pretensión estuvo o no ajustada a derecho, asimismo estableciendo responsabilidades ejecutables en su justa dimensión.

Siendo así, no se abordarán asuntos relacionados con derechos legales como beneficios laborales o su importancia (cualitativa o cuantitativa) en forma directa, tal vez solo enunciativamente, tampoco se abarcará el análisis de figuras empresariales de asociación o el denominado velo corporativo el cual se deja expresado, no será objeto de esta investigación. No será del propósito tampoco asuntos propios de la competencia funcional de los jueces o juezas de instancia en materia laboral sobre la base de las diferentes etapas del proceso, como quiera que existen una suerte de etapas

transitorias en el proceso laboral antes de la sentencia de mérito en primera instancia.

No resultará objeto de estudio o análisis, si los jueces o juezas sustanciación, mediación y ejecución, deban o puedan ordenar o no mediante el despacho saneador, la presentación de los documentos públicos registrales de las entidades de trabajo demandadas o no demandadas, pero mencionadas como contratantes involucrados en el libelo de la demanda. Del mismo modo no incumbe a este estudio los casos de admisión de hechos por incomparecencia del demandado a la audiencia preliminar ante la fase de sustanciación, mediación y ejecución, ni cuando el demandado no contesta la demanda, ni el resultado o análisis efectuado en el marco de la resolución de un recurso de apelación o extraordinario de control de legalidad, casación o revisión constitucional. Queda exceptuado de este análisis, las relaciones de trabajo múltiples con varias entidades de trabajo no interrelacionadas entre sí, ni siquiera aparentemente.

El presente análisis se enmarca en lo atinente a su ámbito de conocimiento como una investigación documental, como complemento fundamental para el estudio de jueces o juezas del trabajo, inspectores e inspectoras del trabajo, abogados y abogadas asistentes, secretarios y secretarias judiciales de los circuitos laborales, abogados en ejercicio libre de su profesión, profesores, profesoras y estudiantes de derecho de pregrado y posgrado, trabajadores y trabajadoras asociados o no en agrupaciones sindicales, y para quienes contratan trabajadores o trabajadoras como entidades de trabajo nacionales o multinacionales, llamadas hoy transnacionales.

La razón de este trabajo radica en la preocupación de que aun hoy a la víspera de los diecisiete años de estar en vigor la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se mantiene la indiferencia en ciertos órganos competentes del trabajo, en cuanto a la materialización en el plano

de la realidad del Estado Social de Derecho y de Justicia, máxime y cuando es la propia Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la que establece la observancia de la primacía de la realidad sobre las formalidades o apariencias en materia laboral.

Ergo, se pretende coadyuvar a direccionar la interpretación del orden público laboral hacia la real y verdadera consolidación de la justicia material, en donde reine la verdad como fin de la justicia en sí misma y socavar definitivamente los vicios del derecho que se mantienen como rémora del Estado Formal, bajo el amparo de la concepción de constituciones programáticas, positivismo exacerbado, interpretaciones exegéticas, mas no en observancia de los principios y valores desarrollados en la Constitución, en detrimento del ser humano.

A partir de este trabajo se busca aclarar el oscurantismo en el que se encuentran lamentablemente ciertos operadores de justicia entendiendo por estos tanto a los administradores como los auxiliares, sobre cómo debe entenderse el Estado Social de Derecho y de Justicia en la práctica, cómo debe aplicarse en la resolución de conflictos dentro del proceso laboral; así como dar un mensaje claro a los contratantes de la clase trabajadora, de que el libro político de mayor relevancia en la República Bolivariana de Venezuela (la Constitución), debe ser aplicado de manera inmediata e imperativa por encima de cualquier interés particular, de tal forma que resultará dispendioso, inoficioso, temerario y dilatado, cualquier acción tendiente a simular relaciones de trabajo aparentes entre supuestos contratantes (no los reales) y los trabajadores o trabajadoras con el fin de evadir las normas de orden público laboral.

Desde el punto de vista teórico resultará también esta investigación, un aporte de base para comenzar a comprender el alcance del Estado Social de Derecho y de Justicia, para que, cuando se esté ante la bifurcación de

avanzar hacia lo legal o lo justo, sin titubear no solo se avance hacia lo justo sino se avance con la conciencia de que es hacia allá que se logra la paz social, el reconocimiento del ser humano desde una concepción antropocéntrica fidedigna y, por ende, la tan anhelada convivencia feliz.

Uno de los problemas esenciales de este trabajo, estriba en las posibilidades legales de actuación de los jueces y juezas del trabajo, quienes deben cuidar de no violentar el derecho a la defensa de las partes en su búsqueda de la verdad. He aquí las interrogantes principales que se presentan:

¿Podrá el juez o jueza de oficio declarar la existencia de un grupo de entidades de trabajo, cuando el demandante ha omitido en su petitorio que se establezca y se declare la existencia de aquel? ¿Si el rango de contradicción del demandado viene ajustado a la petición del demandante, podrá el demandado defenderse de lo que no ha sido advertido ni pedido en el libelo? ¿La omisión en la petición hace nugatoria la discusión de un asunto esencial a la relación, no solo procesal, sino sustantiva que subyace entre el actor y su contraparte? ¿Cómo debe actuar el juez o jueza ante la no delimitación de la controversia en todo su contexto? ¿A través de qué medios probatorios pudiera demostrarse o rebatirse la posible existencia de un grupo de entidades de trabajo, no advertida?

Todo este cuestionamiento servirá de base para determinar, el alcance de la facultad del juez o jueza laboral para declarar de oficio la existencia de un grupo de entidades de trabajo en juicio, en el marco del proceso laboral. Si resulta de oficio tal declaratoria, se debe describir cómo debe actuar el juez o jueza laboral cuando entrevé la existencia de un grupo de entidades de trabajo no advertida en el libelo, de tal forma que pueda el juez o jueza del trabajo, identificar las pruebas idóneas presentadas, promovidas u ordenadas de oficio para la declaratoria del grupo de entidades de trabajo, después de iniciado el proceso. Durante el desarrollo de la instancia, resulta

impretermitible esclarecer de qué manera debe el juez garantizar el derecho a la defensa de los miembros del grupo, al no demandarse a las demás entidades de trabajo que lo conforman.

Existe un principio de raigambre formal el cual resulta muy difícil de evadir por los jueces y juezas, que les impone a estos el yugo de atenerse en sus decisiones a los alegado y probado en autos, este principio no obstante la norma del artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sigue restringiendo la actividad jurisdiccional de los jueces y juezas en el ejercicio de su potestad juzgadora en la materialización de la justicia.

Dentro de la actividad jurisdiccional se ha podido constatar que, a pesar de resultar evidente la demostración por parte de grandes entidades de trabajo (que controlan pequeños o enormes grupos de entidades de trabajo) dentro de un proceso laboral, su intención de simular hechos y circunstancias con el propósito de evadir al derecho tuitivo para responsabilizar a otra entidad de trabajo distinta y, en muchos casos ni siquiera relacionada sustantivamente con el trabajador o trabajadora, ciertos operadores de justicia se atrincheran en el principio indicado, abandonando la búsqueda del logro de la justicia y plegándose al positivismo desmesurado del derecho.

Incluso se ha observado en ciertos operadores de instancias superiores, que pese a evidenciar en el decurso del proceso tales hechos y circunstancias en detrimento de la justicia, advierten en sus decisiones que no confirman las sentencias proferidas por una instancia inferior porque no constató la primera instancia lo que bien pudiera declarar él mismo como alzada, con independencia de lo discutido en el ámbito de un recurso de apelación genérico.

Resulta menester para este estudio el análisis crítico de las sentencias de la Sala Constitucional y de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de

Justicia, de donde emerge esta propuesta que debe concatenarse al Estado Social de Derecho y de Justicia para que irremediablemente a sus detractores venza la justicia como fin en sí mismo del Estado y como cimiento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Sobre la base de la doctrina, la legislación y las sentencias de la Sala Constitucional y de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se iniciará el recorrido del asunto a investigar con el propósito de justificar una facultad del juez o jueza del trabajo no establecida en la ley, que le permite conseguir la materialización de la justicia e incluso evitar el abuso de derecho (rémora propia del Estado formal).

Después de analizar la base teórica de este trabajo, se delineará la actuación dentro del proceso del juez o jueza del trabajo, bajo el sustento argumentativo de una serie de pronunciamientos judiciales que han ido moldeando la actividad jurisdiccional hacia la comprensión de los efectos del abandono del Estado Formal del cual no se conserva más que las normas preconstitucionales y los malos hábitos.

CAPÍTULO I

EL PROCESO LABORAL EN VENEZUELA

En líneas generales el proceso constituye en sí mismo el instrumento mediante el cual los órganos encargados de administrar justicia ejercen su función jurisdiccional, lo cual tiende a la satisfacción de intereses jurídicamente tutelados o a la resolución de los conflictos que se suscitan entre las partes, siendo estos presentados al operador u operadora de justicia, quien se encarga de dirimir las controversias.

En efecto, frente a las concepciones que consideran el proceso como un medio o instrumento para la realización del derecho objetivo del Estado, o para la tutela de los derechos subjetivos de las partes, o para la justa composición del litigio, se estima, que se trata del medio puesto por el ordenamiento jurídico para que la jurisdicción, y en concreto sus órganos, realicen su función. Por ello, sin aludir a las garantías que las partes deben encontrar en el órgano jurisdiccional, este no puede satisfacer los intereses que representan las partes de modo instantáneo, por lo que se precisa la realización de una serie de actos, a cuyo conjunto se le llama proceso (Montero, J.[2]).

En referencia concreta al proceso laboral, tal y como se ha estudiado a lo largo de la historia, el mismo tiene su origen en la inadecuación de los procesos civiles ordinarios para hacer frente con celeridad y economía a las pretensiones que tienen su fundamento en las relaciones de trabajo (Montero, J.[3]).

Así, el proceso laboral, aun cuando poseía características propias y diferenciadoras por la especialidad de los derechos subjetivos que aún hoy

[2] MONTERO, J. (2005). *La Prueba en el Proceso Civil*. España. Editorial Aranzadi.
[3] *Ibidem.*

tutela, dependía en gran medida del derecho procesal civil, tanto así, que en la derogada Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo[4], particularmente del artículo 31, emergía expresamente la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil en la sustanciación y decisión de los procesos y recursos legales interpuestos ante los Tribunales del Trabajo, con la remisión a las normas que para los juicios breves establece dicho Código.

No obstante, la tendencia del mundo jurídico contemporáneo ha sido la de propender a una jurisdicción laboral autónoma y especializada que garantice una eficiente administración de justicia ante los conflictos que se generan como consecuencia del hecho social trabajo, dirigido especialmente hacia la oralidad, inmediatez, celeridad, inquisición y prioridad de la realidad sobre las formas entre otros aspectos. Esta fue precisamente la idea sobre la cual se concibió la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, pues hasta entonces el proceso laboral venezolano estaba caracterizado por ser un proceso excesivamente escrito, dilatado, formalista, mediato, oneroso y no provechoso a la justicia.

Bajo la concepción de la Ley Orgánica del Tribunales y Procedimientos del Trabajo, en todas sus etapas procesales, el proceso laboral parecía no tener fin, incluso ocurría en muchos asuntos que el trabajador demandante en tanto ser humano finito sucumbía al tiempo y como dice el argot popular: moría en el intento, en el intento de obtener la tutela judicial efectiva de sus derechos.

La actividad del juez o jueza del trabajo estaba restringida por un sistema de valoración de pruebas tarifado, impuesto por el Código de Procedimiento Civil, cuya aplicación supletoria era absolutamente necesaria y legalmente

[4] VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA, n. ° 26 226 de fecha 19 de noviembre de 1959, Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, artículo 31.

permitida por la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, la cual establecía a priori, la fuerza jurídica probatoria de los elementos de convicción incorporados al proceso, y solo cuando el instrumento normativo no establecía una regla legal expresa para valorar la prueba, el operador u operadora de justicia podía recurrir al sistema de la sana crítica o libre convicción razonada, a tenor de lo dispuesto en el artículo 507 del Código de Procedimiento Civil.

De esta manera, tal y como lo concibe la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, 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, coadyuvaba a la desesperanza que engendraba en este campo una justicia ineficiente.

Es así que nace la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, de la iniciativa e ímpetu de unos magistrados conscientes y además conocedores de esta problemática, a quienes les resultó perentoria y además ineludible, la transformación de la administración de justicia laboral la cual se constituye en un instrumento fundamental para el desarrollo nacional.

No en vano fue ordenado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aprobada en referendo popular, la aprobación de una ley orgánica procesal del trabajo que garantizara el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora, orientada además 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, la cual a feliz término llegó a ser aprobada y publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, n. ° 37 504 del 13 de agosto del 2002.

El proceso laboral venezolano tiene un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente una ocupación remunerada y su fin inmediato no es otro que hacer posible el ejercicio de esa actividad ocupacional en condiciones que garanticen la vida, la salud, un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento laboral, las expansiones lícitas, el resguardo de la moral, de las buenas costumbres y, por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados indispensables para una vida decorosa, Alfonzo R.[5].

Se puede inferir de esta descripción amplia, que el procedimiento laboral el cual se crea para proteger los derechos vulnerados de los trabajadores, es de un contenido muy especial, ya que el juez o jueza debe en todo el proceso velar por los derechos que en la esfera jurídica de los trabajadores y las trabajadoras son condiciones en su mayoría inexpugnables por las contrataciones o el ejercicio de la libre empresa.

Por ello el proceso laboral debe asegurar sin menoscabo del derecho a la defensa del contratante, la protección a los trabajadores o trabajadoras por ser estos los débiles económicos de la relación, por cuanto son quienes carecen de capital y solo les alcanza para negociar con sus fuerzas de trabajo, motivado a esto la ley los trata como desiguales a quienes se les debe compensar, todo lo cual se manifiesta tanto en el derecho sustantivo como en el derecho adjetivo laboral, a través de normas tuitivas y principios protectorios.

Si bien el proceso laboral venezolano está impregnado de principios que a ciencia cierta no son nuevos ni excluyentes de otros procesos especiales u ordinarios relativos a otras materias del derecho; la dinámica con la que

[5] ALFONZO, R. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho de Trabajo*. Caracas. Melvin 2001.

deben ser aplicados y la interpretación de estos principios procesales resulta evidente y necesariamente diferenciada.

Los juicios laborales se enmarcan por ser posconstitucionales dentro del Estado social de derecho y de justicia, por ende esos formalismos anacrónicos y exacerbados propios del positivismo rigorista, de la razón pura y de la aptitud de los profesionales del derecho para fijar las pautas sobre las cuales se guiará el proceso, sucumben ante el interés social, dado que el trabajo no es otra cosa que el complemento de la sociedad, y este es ejecutado por un trabajador o una trabajadora a quien en tanto ser humano debe ser integrado así, ante y durante el proceso, no se trata de resolver asuntos de intereses, se trata de resolver sobre una actividad humana primigenia cuya resolución atañe a la paz social y a la vida.

Bajo estos conceptos el proceso laboral debe liberarse de lías, los jueces y juezas deben liberarse de prejuicios e incluso desaprender lo enseñado en la academia para que pueda realizarse la justicia a través de la flexibilización probatoria y procedimental, donde la sana crítica y la observancia de los principios protectorios sean ineludibles para los operadores y las operadoras de justicia.

El trabajo viene a ser un hecho humano y social: humano porque en ocasiones pareciera que se despersonaliza ante la sociedad, siendo que una de las preocupaciones mayores de los individuos es mantenerse ocupado, lo cual es garantía de estabilidad y tranquilidad consigo mismo y de proporcionarse el sustento personal o familiar, luego es social dando nacimiento incluso al avance socio-cultural de los pueblos. Estas notas breves resultan necesarias para entender cuál es el tratamiento que el proceso laboral debe darle a este hecho y por qué ya en la República Bolivariana de Venezuela, se le da un enfoque de inmanencia al ser humano y a la sociedad, por lo tanto las leyes que protegen esta actividad del hombre

y la mujer consagran normas de orden público que no pueden ser socavadas por la autonomía de la voluntad. Villasmil H.[6]: considera como de orden público, el mantenimiento y conservación de toda norma jurídica destinada a garantizar el cabal funcionamiento de las instituciones del Estado, la plena observancia de las Leyes y la seguridad y moralidad de las relaciones entre los particulares.

Sería conclusivo afirmar después de lo expresado: que las normas del derecho del trabajo en general tanto sustantivo como adjetivo son de interpretación restringida, empero en caso de duda se deben interpretar en favor del trabajador o trabajadora, así como no resultan negociables o renunciables, salvo aquellas que en razón de su propia naturaleza no sean restrictivas.

Una de las mayores virtudes del proceso laboral venezolano y sus implicaciones, la encontramos en lo relativo a la carga de la prueba, institución procesal de importancia capital que escapa de los viejos paradigmas del proceso civil y anquilosados conceptos de que solo puede aseverar quien pueda probar, así a quien se demande se encuentre en ventaja por ser el único o la única que tiene el material probatorio en donde subyace la verdad.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, ha ido moldeando las previsibles falencias de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, atemperando los resquicios propios del derecho común que aún hoy se consiguen en su articulado, pero que en modo alguno han empañado la loable y por demás comprobada superación de los viejos esquemas procesales ineficientes. Dentro del proceso laboral el principio de la inversión

[6] VILLASMIL, H. (2005). *Estudios de Derecho del Trabajo*. Caracas. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello.

de la carga prueba recibió, en buena hora, una importantísima adecuación[7], por cuanto se deslastró de lo estipulado en el artículo 1354 del Código Civil[8] y el artículo 506 del Código de Procedimiento Civil[9].

Es por ello que resulta oportuno en este título sobre el proceso laboral también por razones técnicas, mencionar parte de sus características sobre la base de sus principios de los cuales se pueden inferir muchos porqués acerca de su flexibilización y desapego a lo formal, dado que en algunos casos inciden incluso en la psiquis de algunos profesionales del derecho quienes pretenden conservar el equilibrio absoluto de las partes y la creencia de que mientras más indiferencia muestre el juez o jueza en los procesos judiciales laborales más se estará cerca de la imparcialidad, opiniones que claramente no resisten ningún análisis.

Se ilustrará a continuación lo pretendido: en el proceso laboral cuando haya dudas acerca de la aplicación de una norma laboral, debe aplicarse la que más favorezca al trabajador como establece el artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[10], en el mismo sentido reza el artículo 89.3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela[11].

Para la comprensión de esta norma pudiera mencionarse una situación clásica de cómo la aplican de forma casi uniforme los jueces y juezas del trabajo, por demás de manera cotidiana: Sucede a menudo que se pudiera

[7] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 419, de fecha 11 de mayo del año 2004 (Juan Rafael Cabral Da silva, contra la sociedad mercantil Distribuidora de Pescado la Perla Escondida, C. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.
[8] VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA n. º 2990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982, Código Civil, artículo 1354.
[9] VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA, n. ° 4209 extraordinaria de fecha 18 de septiembre de 1990, Código de Procedimiento Civil, artículo 506.
[10] REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 37 504 de fecha 13 de agosto del 2002, Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
[11] VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA, n. ° 36 860 de fecha 30 de diciembre de 1999, con reimpresión por error publicada en la Gaceta Oficial n. ° 5453 del 30 de diciembre de 1999 y su enmienda publicada en la Gaceta Oficial n. ° 5908 del 19 de febrero del 2009, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo 89.3.

resolver un asunto confrontando los beneficios establecidos en una ley especial y una convención colectiva cuyas cláusulas constituyen un cuerpo normativo parte de los contratos individuales; ante estos casos deberá quien decida la controversia, asegurarse cuál de las normas aplicar, sobre el análisis del contenido de cada una, en tanto y en cuanto las estipulaciones particulares sean más beneficiosas en una y otra.

Se propone la siguiente ecuación: si una ley especial establece el carácter no salarial de algunos beneficios sociales como no remunerativos y la convención colectiva establece en forma general que todo beneficio social no remunerativo será considerado salario, resulta imperativo para quien decide hacerlo conforme a considerar dentro del monto del salario, todos aquellos beneficios sociales que aun no tengan carácter salarial por establecerlo así la norma contractual.

El principio protectorio es conocido también por sus reglas, las cuales se denominan: principio *in dubio pro operario* o principio de favor, así:

- Regla de la norma más favorable: al plantearse dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, se aplicará la que más favorezca al trabajador o trabajadora.

- Principio *in dubio pro operario*: en caso de dudas en la interpretación de una norma, deberá interpretarse favoreciendo al trabajador o trabajadora.

- Principio de conservación de la condición laboral más favorable: se respetarán los derechos que irrevocable y definitivamente estén incorporados al patrimonio del trabajador o trabajadora.

Deben los jueces y juezas conforme a los principios anteriores, orientar su actividad hacia la protección de los trabajadores y las trabajadoras,

favoreciéndolos en el marco de la aplicación de esta guía legal, sin que ello cause un gravamen a los derechos de quien posee los medios de producción.

En el proceso laboral venezolano existe el Principio de Primacía de la Realidad de los Hechos, por el cual el juez o la jueza laboral debe orientar su actuación sin limitarse a cómo fue pactada la relación de trabajo y a pesar de lo alegado por las partes, lo anterior se sustenta en lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 89[12] de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela el cual dispone:

> Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos o beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Tal como señala Villasmil F.[13], la palabra escrita es conocido que sirve para ocultar la realidad de lo que los contratantes han querido realmente pactar, por ejemplo, se puede pactar una relación de trabajo bajo la forma de apariencia de un contrato de comodato, de sociedad o de comisión mercantil. Por consiguiente, el legislador ha establecido en varias disposiciones normativas la protección del trabajador y de la trabajadora ante la conducta subrepticia del contratante para evadir sus deberes y defraudar a la ley en la búsqueda de mayores ganancias.

Los beneficios laborales son irrenunciables, en efecto estos derechos no pueden ser renunciados por voluntad de las partes ni al inicio, ni durante, ni concluido el contrato de trabajo, este principio se encuentra contenido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 89 numeral 2[14], en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las

[12] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *op. cit.,* artículo 89.1.
[13] VILLASMIL, F. (2006). *Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano*. Maracaibo. Editor Morfort.
[14] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *op. cit.,* artículo 89.2.

Trabajadoras[15] en los artículos 2 y 19 y el artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[16].

El principio protectorio se justifica por la desigualdad económica en que se encuentra el trabajador o la trabajadora con respecto a su contratante, desigualdad que redunda en debilidad jurídica la cual debe ser compensada por la Ley con esta protección especial destinada a resguardar los derechos del trabajador o de la trabajadora, frente a los actos del poder económico que tiendan a burlar la aplicación de las normas laborales (Villasmil H.[17]).

Este principio impide desde luego que el trabajador o trabajadora para protegerse de vías de hecho o acoso en algún puesto de trabajo, otorgue algún instrumento por el que manifieste su voluntad de renunciar a los derechos inexpugnables consagrados en la norma especial. La irrenunciabilidad debe entenderse en sentido lato. No son irrenunciables solo los derechos del trabajador o trabajadora consagrados en la ley, sino también los que derivan de una fuente contractual como los contratos individuales, las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales, (Alfonzo R.[18]).

Este principio tiene una especie de excepción, la cual no embaraza, sino más bien permite la transacción entre el trabajador o la trabajadora y el contratante para el pago de las obligaciones adeudadas por este, siempre que la relación laboral hubiere concluido y que la misma hubiera sido homologada por la autoridad competente del trabajo, en la cual se describa punto por punto el objeto y los derechos que estarían comprendidos en la misma. Llevada a cabo una transacción laboral, si esta es homologada por la

[15] REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, extraordinaria n. ° 6076 de fecha 7 de mayo del año 2012, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*,* artículos 2 y 19.
[16] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 5.
[17] VILLASMIL, H. (2005). *Estudios de Derecho del Trabajo*. Caracas. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello.
[18] ALFONZO, R. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas. Editor: Melvin.

autoridad competente del trabajo, la misma adquiere la eficacia referida en el artículo 11 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo[19], en razón de que al ser presentada ante cualesquiera de las autoridades del trabajo, estas verificarán si la misma cumple o no con los requerimientos para que tenga validez y carácter de cosa juzgada.

Se deduce de este principio que al contratante le corresponde la carga de la prueba en el caso de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación del trabajo. En el procedimiento laboral lo buscado es siempre la protección del trabajador o de la trabajadora ante la desigualdad económica en que se encuentra frente al contratante, por ende en estos procesos laborales ocurre la inversión de la carga de la prueba, es decir, al trabajador o trabajadora solo le corresponderá demostrar las circunstancias exorbitantes que no tengan relación directa con la relación de trabajo.

Existen decisiones de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en las cuales se puede apreciar cómo funciona la carga de la prueba en materia laboral, entre muchas decisiones se observa la siguiente:

> Si se ha establecido que unas relaciones de carácter laboral, con una remuneración y tiempo determinado y bajo condiciones legales, es claro que el riesgo de no quedar demostrados los pagos que derivan de esos supuestos no recae sobre el trabajador demandante, sino sobre el patrono demandado, aunque éste haya rechazado punto por punto lo reclamado. Pero no puede ser igual cuando se han alegado condiciones y acreencias distintas o en exceso de las legales, como un preaviso en monto equivalente a cuatro o seis meses de salario, o especiales, circunstancias de hecho como horas extras o días feriados trabajados, pues a la negación de su procedencia y/u ocurrencia en el mundo de lo convenido o llevado a cabo no hay, salvo algún caso especial, otra fundamentación que dar; siendo necesario analizar y exponer las demostraciones y razones de hecho y de derecho conforme a las

[19] REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 38 426 de fecha 28 de abril del 2006, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 11.

> cuales sean o no procedentes los conceptos y montos correspondientes[20].

De acuerdo al contenido del artículo 53 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras[21], se presume la relación de trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo reciba, ahora bien si el demandado en un juicio no niega la prestación del servicio, pero alega que la razón del mismo no es una relación laboral sino de otra naturaleza, pues le corresponderá demostrarlo, así lo ha establecido la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, un sinnúmero de veces de las cuales se cita:

> La existencia de un contrato de compra venta mercantil entre dos personas jurídicas y la prestación del servicio personal por otra persona distinta a los demandantes, de manera ocasional, no son suficientes para desvirtuar la existencia de la relación de trabajo, pues de las pruebas examinadas por el juez de Alzada se evidencia que no fueron destruidos los elementos característicos de la relación de trabajo: prestación personal del servicio, labor por cuenta ajena, subordinación y salario, pues no basta la existencia de un contrato mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona, por aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y de primacía de la realidad, (...) para desvirtuar la presunción laboral, sino que debió el patrono demostrar con plena prueba que la prestación personal del servicio se efectuó en condiciones de independencia y autonomía, que permitieran al juez arribar a la absoluta convicción de que la relación jurídica que los vincula es de una condición jurídica distinta[22].

El desarrollo de estos principios que inspiran el proceso laboral, denotan una clara muestra de que el interés social debe protegerse y garantizarse a través de todos los mecanismos judiciales existentes, esto en realidad es lo

---

[20] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. º 445 del 9 de noviembre del 2000 (Manuel de Jesús Herrera Suárez contra el Banco ítalo Venezolano C. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve/.

[21] Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, *op. cit.*, artículo 53.

[22] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. º 61 de fecha 16 de marzo del año 2000 (Félix Ramón Ramírez, Luis Enrique Ramos Salinas, Hugo Enrique Méndez Serrano, José Rafael Blanco Machado, Concepción Tovar e Ignacio Antonio Bello contra la sociedad mercantil Distribuidora Polar S. A. (DIPOSA), disponible en: www.tsj.gob.ve/.

que le otorga al derecho procesal laboral venezolano y al derecho laboral en general, la nota distintiva que lo separa del contenido formalista o derecho positivo de la materia civil, donde privan los intereses particulares. Estas características no solo elementales sino fundamentales de los procesos laborales, constituyen la guía de los jueces y juezas al momento de impartir justicia a través de cada una de las etapas del proceso. Estas etapas del proceso laboral están impregnadas de los principios estudiados cuyo análisis se hará de seguida para llegar a las conclusiones de esta investigación.

Del Procedimiento en Primera Instancia

La primera instancia comienza para los juicios laborales en los tribunales de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo y los tribunales de juicio del trabajo, todos ellos integrados bajo la modalidad de Circuitos Judiciales, distintos a los esquemas tradicionales de los tribunales unipersonales. Mientras que en segunda instancia conocen los tribunales superiores del trabajo.

En cuanto a la jurisdicción y la competencia señala la ley adjetiva del trabajo[23] en su artículo 30 que, las demandas o solicitudes se propondrán por ante los tribunales de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo competentes por el territorio que corresponda. Serán competentes, los tribunales del lugar donde se prestó el servicio o donde se puso fin a la relación laboral o donde se celebró el contrato de trabajo o en el domicilio del demandado, a elección del demandante. En ningún caso podrá establecerse o convenirse un domicilio que excluya a los señalados anteriormente. Del mismo modo, sobre la presentación de la demanda el artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, prescribe que toda demanda laboral presentada por ante el juez o jueza de sustanciación, mediación y ejecución, debe ser redactada por escrito y deberá cumplir con varios requisitos.

[23] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit*., artículo 30.

Después de que es presentada la demanda, el juez o jueza tiene dos días para admitir la demanda, en el caso de no admitirla por haber ordenado la corrección del escrito libelar, deberá otorgarle a la parte actora dos días para que la subsane una vez practicada la notificación, posteriormente y corregido el libelo, el tribunal tendrá cinco días para pronunciarse acerca de su admisibilidad.

Cuando el tribunal se pronuncie declarando la inadmisibilidad de la demanda, quien demanda dispondrá de cinco días hábiles para apelar, apelación esta que será escuchada en dos efectos y remitida al tribunal superior de inmediato, el cual conocerá y decidirá sobre el recurso interpuesto. Esta apelación se interpone directamente ante el juez o jueza de sustanciación, mediación y ejecución, por medio de diligencia o escrito.

Cuando fuere admitida la demanda, se ordenará la notificación del demandado o los demandados, sobre la demanda interpuesta en su contra conforme lo establece el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, entregándose un cartel de los librados en la sede de la entidad de trabajo, el cual será suscrito por quien se encuentre y fijándose otro en un lugar visible, así mismo deberá el alguacil actuante dejar constancia mediante diligencia que consignará al expediente cumplidas las actuaciones, de la persona que recibió el cartel o la descripción de la persona que se haya negado a recibir y suscribir el mismo. Nótese que el rigorismo excesivo de la citación personal del sujeto pasivo, fue defenestrado del proceso laboral para el apersonamiento del o la demandada al primer acto procesal.

Cumplidas las actuaciones de conformidad con la norma y certificadas estas por la Secretaría Judicial, comienza a transcurrir el lapso de comparecencia de la parte demandada para la celebración de la audiencia preliminar primigenia, la cual deberá celebrarse al décimo día hábil siguiente luego de que conste en autos la certificación referida, o a partir asimismo de que

conste en autos la notificación tácita de la parte demandada motivada a cualquier actuación efectuada en el expediente que demuestre su estadía a derecho. La comparecencia de la parte puede ser personalmente con asistencia jurídica o por medio de apoderado judicial previamente constituido antes de la celebración de la audiencia preliminar.

La Audiencia Preliminar

Esta audiencia preliminar primigenia se puede decir que es el acto procesal más importante del proceso, dado que mediante este acto las partes tienen contacto directo entre ellas y con el juez o jueza de la causa. Las partes confluyen en el despacho del tribunal de sustanciación, mediación y ejecución, en una reunión privada dirigida por el juez o jueza, sin medios audiovisuales, sin otros funcionarios del Circuito y sin registro de los diálogos o conversaciones que allí se sostienen con el propósito de que las partes, a través de métodos alternativos de solución de conflictos, le pongan fin a la controversia planteada mediante la mediación, este es su fin, el de limitar la litigiosidad excesiva propia del positivismo exacerbado de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo derogada, y del Código de Procedimiento Civil.

En la audiencia preliminar las partes podrán promover las pruebas a evacuar en la audiencia de juicio porque es la única oportunidad que tienen para hacerlo de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[24], sin perjuicio de los documentos que por sus características propias puedan ser presentados directamente en juicio, en otra oportunidad o que mediante solicitud o de oficio el juez o jueza haya ordenado la evacuación de otros medios probatorios por insuficiencia de las pruebas o por esclarecimiento de la verdad.

[24] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 73.

En esta etapa procesal también a petición de parte presentada al juez o jueza de sustanciación, mediación y ejecución, se podrán solicitar todas las medidas cautelares que se consideren necesarias para el resguardo de los derechos, siempre que se demuestre la presunción grave del derecho reclamado y el peligro de que su pretensión se haga ilusoria[25].

Uno de los éxitos procesales que comportó la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[26] para el proceso laboral venezolano, fue el de haber establecido el impedimento de la oposición de las cuestiones previas, ya que para muy pocos abogados por dejar abierta la excepción, no sería difícil cuestionar la incidencia negativa de esta institución procesal en los procesos civiles, por lo dilatado en que pueden llegar a transformarlo. Sin embargo, el legislador no es ajeno (y por ello de alguna manera existen las cuestiones previas), al conocimiento de los vicios procesales que pudieran presentarse dentro del proceso, por ende, le da la oportunidad al juez o jueza de sustanciación, mediación y ejecución, mediante un segundo despacho saneador[27] de corregirlos.

Siendo este el acto procesal más importante, desde luego que la falta de personamiento de las partes al mismo, tendrá unas consecuencias graves. Para la parte demandante su incomparecencia equivale al desistimiento del procedimiento[28], por lo que para volver a demandar deberá dejar transcurrir un lapso de noventa días continuos; por el contrario si quien no asiste a la celebración resulta ser la parte demandada, se presumirá la admisión de los hechos alegados en la demanda[29]. En ambos casos, se pronunciará el tribunal mediante sentencia que deberá reducir a un acta, en la cual se dejará constancia de lo actuado y de lo decidido por el tribunal. De estas

[25] *Ibidem*, pág. 28, artículo 137.
[26] *Ibidem*, pág. 28, artículo 129.
[27] *Ibidem*, pág. 28, artículo 134.
[28] *Ibidem*, pág. 28, artículo 130.
[29] *Ibidem*, pág. 28, artículo 131.

decisiones sea cual fuere, podrán los interesados recurrir mediante el recurso de apelación por ante el tribunal superior competente.

Ahora bien, pudiera ocurrir que la parte demandante o la parte demandada asistan a la apertura de la audiencia preliminar primigenia, empero no asistan a la prolongación o una de las audiencias prolongadas de esta, es decir, a las audiencias que puedan ser celebradas sucesivamente durante el período de cuatro meses que plantea la norma[30]. En ambos casos los efectos son totalmente diferentes; para la parte actora significará nuevamente el desistimiento del procedimiento con los mismos efectos de la extinción de la instancia como fuere explicado; pero para el demandado los efectos serán fatales.

La norma en cuestión no se planteó —la incomparecencia del demandado a la prolongación de la audiencia preliminar—, ergo la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, mediante decisión del mes de octubre del año 2004[31], resolvió que la causa, ante estos hechos, debía ser remitida al tribunal de juicio con la incorporación de las pruebas ya promovidas en la audiencia preliminar primigenia, con la correspondiente presunción de admisión relativa sobre los hechos alegados en el libelo de la demanda, es decir, que podrá participar en la audiencia de juicio, a los fines de la evacuación y control de las pruebas promovidas y admitidas que por el principio de adquisición procesal fueron incorporadas a la causa[32].

[30] *Ibidem*, pág. 28, artículo 132.
[31] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1300 del 10 de octubre del año 2004 (Ricardo Alí Pinto Gil, contra la sociedad mercantil COCA-COLA FEMSA de Venezuela, S. A., antes Panamco de Venezuela, S. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.
[32] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencias n. ° 629 de fecha 8.5.2008 (Daniel Alfonso Pulido Cantor, contra la sociedad mercantil Transportes Especiales ARG de Venezuela C. A.), y n. ° 1148 de fecha 14.7.2009 (José Miguel Biondi Sifontes contra Molinos Nacionales C. A., [MONACA]), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Continuando con la etapa de la audiencia preliminar, terminada esta, la parte demandada tendrá cinco días hábiles para darle contestación a la demanda, cumplido que sea dicho lapso, se remitirá la causa al juez o jueza de juicio.

La Audiencia de Juicio

Concluidas todas las posibles actuaciones a realizar por el tribunal de sustanciación, mediación y ejecución, se enviará el expediente al juez o jueza de juicio, quien después de darle el recibo al expediente, al quinto día hábil siguiente deberá fijar la fecha y la hora para la celebración de la audiencia de juicio, la cual no podrá fijar sino dentro de los treinta días siguientes al día que dictó el auto. Esta norma no contiene un lapso de seguridad, es decir, debió decir que dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de la fijación, pero no antes de cinco días, por cuanto de la práctica se puede observar, que en ocasiones la fijación de la audiencia ha sido prematura, es decir, dos o tres días después del auto donde se fija y aun hasta al día siguiente.

En estos casos, cuando se ejerce oportunamente el recurso de apelación, los juzgados superiores (no en todos los casos, pero en la mayoría), lo consideraron como una violación del derecho a la defensa y reponen la causa al estado de fijar nuevamente la audiencia de juicio, empero para evitar tales consecuencias, debería dársele una interpretación a esta norma conforme lo prevé la Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y del Adolescente[33].

En el día y hora fijados por el tribunal de juicio, deberán comparecer ambas partes asistidas de abogados o con sus apoderados judiciales y cumpliendo con el deber de portar en su indumentaria [toga]. En este estado los efectos

[33] REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, extraordinaria n. ° 5859 del 10 de diciembre del año 2007, Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y del Adolescente, artículo 483.

de la incomparecencia de una u otra parte conllevan a consecuencias muy distintas. Si la parte actora no asiste, igualmente sucede el mismo efecto como si no asistiera a la audiencia preliminar, quedará desistido el procedimiento, si bien estas consecuencias a priori no se deriva de la interpretación al menos exegética de la norma,[34] la Sala Constitucional[35] y la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia[36], en reiteradas oportunidades han declarado que la acción laboral no se puede desistir, como se explicará con suficiencia en otro capítulo, por ello es que debe considerarse solo como desistido el procedimiento y no la acción como establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, cuando es la parte demandante quien no asiste a la audiencia de juicio.

En caso de que parte demandada sea quien no asista a la audiencia de juicio, los efectos son que no podrá participar en el debate, ni en el control, ni en la evacuación de las pruebas (no podrá preguntar, ni repreguntar a los testigos, a los expertos, ni tampoco podrá atacar las pruebas de la parte contraria, advertir violación de normas de orden público, vicios procesales, etc.), partiendo del hecho de que haya contestado la demanda.

En todo caso y sea cual sea la circunstancia, siempre tendrán derecho ambas partes en su eventual recurso de apelación por no comparecer a la audiencia de juicio, de solicitarle al juez superior la reposición de la causa al estado de celebrar nuevamente la audiencia de juicio, cuando su inasistencia haya sido por motivos justificados.

---

[34] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit*., artículo 151 primer aparte.
[35] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1184 de fecha 22.9.2009 (abogados Yaritza Bonilla Jaimes y Pedro Luis Fermín, acción de nulidad parcial por razones de inconstitucionalidad, contra los artículos 42, 48, 151, 170, 178 y 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), disponible en: www.tsj.gob.ve.
[36] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 424 de fecha 10.5.2005 (Miguel José Olivares Mogollón, contra la Alcaldía del Municipio Sucre del estado Trujillo), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Cuando ambas partes concurren a la audiencia de juicio con asistencia técnica o comparecen con sus abogados apoderados o solo estos, la secretaria judicial les anunciará el acto fijado indicándoles fecha y hora e identificándoles con sus documentos de identidad, quienes recibirán al juez o jueza de pie para sentarse cuando se les autorice. Cada parte expondrá sus alegatos para lo cual generalmente, a pesar de que la norma no lo establece, se les conceden diez minutos a cada una y asimismo se les otorga el derecho a réplicas y contrarréplicas otorgándoseles cinco minutos respectivamente, iniciando todas las actuaciones por la parte actora. Estas directrices están fundamentadas en que el juez o jueza de juicio presidirá personalmente la audiencia, quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para asegurar la mejor celebración de la audiencia[37], además debe informárseles a las partes sobre la no posibilidad de leer escritos o presentarlos, salvo que se trate de alguna prueba existente en los autos, a cuyo tenor deba referirse la exposición oral[38].

Los funcionarios que deberán encontrarse en la sala de audiencias, estarán conformados por: el juez o jueza de juicio, la secretaria o secretario judicial, el alguacil o alguacila y el técnico o técnica audiovisual, también podrán estar presentes en la sala, el abogado o abogada asistente del tribunal de juicio en su caso.

Como requisito innovador de los procesos judiciales, la audiencia de juicio deberá ser reproducida en forma audiovisual. En casos excepcionales y ante la imposibilidad manifiesta de reproducción audiovisual de la audiencia, esta podrá realizarse sin estos medios, dejando el juez o jueza de juicio constancia de esta circunstancia en la reproducción de la sentencia, es muy importante que el juez o jueza al momento de expresar las directrices a seguir durante la audiencia de juicio, les informe a las partes y público

[37] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 152.
[38] *Idem*.

presente que la audiencia de juicio se reproduce en forma audiovisual[39] y del mismo modo disponer lo conducente para que, de no prohibirlo la ley, procurar la disponibilidad del video de la audiencia con fines legales.

El siguiente acto posterior a las exposiciones, réplicas y contrarréplicas, será el respectivo anuncio de las pruebas que le hayan sido admitidas a la parte actora, de acuerdo a como aparecen en el auto de providenciación de pruebas, y se le otorgará el derecho de palabra a la parte demandada a los fines de que exprese sus observaciones, también se le dará el derecho de palabra a la parte actora en caso de que lo solicite. Terminado esto se procederá de la misma e igual forma con el anuncio de las pruebas que le fueron admitidas a la parte demandada, se escucharán las observaciones de la parte demandante y se le otorgará el derecho de palabra a la parte demandada en caso de que lo requiera[40].

En cuanto a los testigos admitidos a juicio, la parte que los promovió tendrá la carga de presentarlos en la audiencia debidamente identificados e igualmente se requerirá la presencia de los expertos o expertas en caso de existir en autos la prueba equivalente. Ambas partes dispondrán cada una del derecho a preguntar y repreguntar a los testigos y a los expertos o expertas, estos últimos tienen la obligación de comparecer a la audiencia de juicio so pena de las sanciones establecidas en las leyes del ejercicio profesional y los códigos de ética, así como las responsabilidades a que haya lugar cuando se trate de funcionarios públicos[41].

Si por alguna razón, a solicitud de parte o de oficio, sea necesaria la evacuación de otras pruebas para el esclarecimiento de la verdad[42], se procederá en consecuencia, a ordenar las actuaciones a que haya lugar de

[39] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.,* artículo 162.
[40] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 155.
[41] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículos 153 y 154.
[42] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 156.

conformidad con el principio inquisitivo. Cuando esto ocurre, lo recomendable es que el juez o jueza de juicio fije un tiempo prudencial durante el cual quedará suspendida la celebración de la audiencia de juicio, mientras se practican las providencias ordenadas para la evacuación del medio de que se trate y las resultas sean incorporadas al proceso, con esto se logra que las partes conozcan con certeza, cuánto tiempo han de esperar para continuar con la celebración de la audiencia a la cual se denomina prolongación, y no tengan que estar sometidos a la revisión diaria del expediente para asegurarse de que se hayan practicado las providencias y se hayan incorporado al proceso las resultas de estas. En tal sentido vencido el lapso otorgado y cuando ya se encuentren incorporadas las resultas, se fijará mediante un nuevo auto la fecha y la hora para la continuación de la audiencia de juicio[43].

Concluido el debate: las exposiciones, réplicas, contrarréplicas, evacuación de las pruebas y sus observaciones, tomada como haya sido la declaración de parte en casos de ser necesaria y posible, el juez o jueza dará por terminada la audiencia y ordenará a las partes permanecer en la sala por espacio de sesenta minutos, a los fines de dictar el dispositivo del fallo, el cual deberá dictarlo oralmente previa exposición de los argumentos de hecho y de derecho que le formaron el convencimiento para resolver el asunto sometido a su decisión[44]. Luego de emitir en forma oral, pública y en presencia de las partes el dispositivo del fallo, dispone legalmente el juez o jueza de juicio, de un lapso de cinco días hábiles para publicar el texto íntegro de la decisión, dictada mediante escrito que deberá agregar al expediente[45].

[43] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 157.
[44] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 158.
[45] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 159.

Existe la posibilidad de que el juez o jueza de juicio del trabajo no dicte el dispositivo del fallo durante los sesenta minutos, sino que por casos excepcionales, ya sean, por la complejidad del asunto debatido, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor, el juez o jueza de juicio difiera, por una sola vez, la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de cinco días hábiles después de evacuadas la 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 a este acto[46].

En este estado de la causa, existe la posibilidad de que las partes no comparezcan el día fijado por el tribunal con motivo del diferimiento del fallo, en estos casos desde el punto de vista procesal y de las consecuencias que ello le pudiera irrogar a las partes, su no comparecencia pudiera ser objeto de un llamado de atención por el juez o jueza de la causa o incluso es posible la imposición de la multa contemplada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por tomarse tal actitud como un acto contrario a la majestad de la justicia[47]. Sin embargo, los efectos no van más allá, es decir, si se tratare solo de la parte demandante no comportaría el desistimiento del procedimiento, ni para la parte demandada le causaría la admisión de los hechos, por cuanto ambas partes en esa etapa del proceso, ya han ejecutado todos los actos posibles antes de la sentencia en la primera instancia[48].

Finalmente de esta sentencia podrá apelar la parte afectada en un lapso de cinco días, existiendo el recurso de casación en las causas cuyo objeto

[46] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.,* artículo 158, segundo aparte.
[47] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.,* artículo 48, encabezado.
[48] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1380 de fecha 29.10.2009 (José Martín Medina López acción de amparo constitucional contra la sentencia dictada el 19 de febrero del 2008 por el Juzgado Superior del Trabajo del estado Carabobo), disponible en: www.tsj.gob.ve.

principal sea valorado por una cantidad que exceda las tres mil unidades tributarias.

G*rosso modo* este es el periplo procesal que recorre la demanda laboral dentro de un proceso en primera instancia cuyo estudio es condición *sine qua non* para este análisis, sin el ánimo de abarcar de manera perfecta todas las incidencias que pudieran presentarse en aquel, ya que no resulta el objetivo fundamental de la investigación.

CAPÍTULO II

LOS GRUPOS DE ENTIDADES DE TRABAJO

Las Empresas

Es casi unánime la concepción de que estas entidades surgen como un producto de la Revolución Industrial, mediante la cual se transformó el modelo económico generado por la acumulación primitiva del capital, innovándose desde las formas de organización bajo un esquema de jerarquías; asimismo desde que se incorporó la maquinaria como herramienta de trabajo. El trabajo como modelo artesanal fue quedando rezagado ante la vorágine empresarial, diluyéndose prácticamente a la residencia del artesano o artesana. A pesar de que estas empresas adoptaron como patrón de organización el de la familia, con el advenimiento de la Revolución Industrial casi todos los centros de trabajo son transformados en unidades de producción organizadas por líneas de maquinarias para generar bienes o servicios a gran escala y para un mercado *in crescendo*, es aquí donde va a parar el trabajador o la trabajadora, a quien se le va a instruir en el manejo de nuevas máquinas y quien no posee más que su fuerza de trabajo.

La doctrina ha sido muy prolífica cuando se ha dado a la tarea de emitir una definición de empresa, señala Villasmil, H. (2001)[49]: es la empresa la ejecución de diferentes actividades por parte de un conjunto de personas que están dirigidas hacia un objetivo y por un órgano común, para lo cual se valen de cualquier tipo de bienes.

También se ha definido como aquella actividad que el empresario organiza con fines económicos, productivos o a través del intercambio de bienes; o

[49] VILLASMIL, H. (2001). *Estudio de derecho del trabajo*. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

como la constitución de una organización con el propósito de cumplir sus fines por intermedio de una actividad económica. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en el artículo 45 define a la empresa como una unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

Incluso hoy en día se pudieran dar definiciones sobre el concepto de empresa desde el punto de vista ideológico, dado que la razón de la empresa ha sido siempre explicada desde la versión capitalista, y es lógico, las empresas nacieron como empresas, al mismo ritmo del que nació el capitalismo. Esto se corrobora cuando anteponemos un ejemplo: varias personas se encuentran concentradas en un mismo sitio, pero solo existe una que posee capital, por cuanto el resto de personas solo dispone de su fuerza productiva, a saber: su ingenio, fuerza, ideas, planes, etc. Estas personas en principio lo que no disponen es de un propósito hacia el cual vaya enfocada su capacidad más allá que el de procurarse su sustento, mas sin embargo, la persona que posee capital no está preocupada por el bastimento, ya lo tiene asegurado, pero no quiere gastar y perder ese capital, sino más bien quiere acumular más capital, y se le ocurre hacer para ello lo que mejor sabe hacer, intercambiar bienes para generar capital, pero le surge una pregunta: ¿cómo puedo generar bienes si no sé hacer nada o no tengo capacidades para producir algo con mis propias manos, lo que sí tengo es dinero?

Entonces esta persona (el capitalista) le pregunta a uno de los que se encuentran a su lado, mire: ¿qué hace usted?, y le responde esta: yo con madera elaboro sillas, todas las sillas de mi casa las fabriqué y las de algunos de por allí. Pues bien, al capitalista se le ocurre que todo el mundo compra sillas para descansar, etc., y le propone al otro fabricar muchas sillas y cuánto debe darle a él por cada silla. En fin se ponen de acuerdo en fabricar sillas y comienzan, pero después otra de las personas que se

encontraban por allí, les propone que para trasladar las sillas necesitan cargarlas de un lado a otro…Y así se va conformando un grupo de personas, que se alinean a un esquema (fabricar y vender sillas), todos dirigidos por un capitalista con el fin para este de acumular más capital y seguir despreocupado por el sustento, por supuesto para las demás personas quienes son las que trabajan, su interés es proporcionarse sus necesidades y las de su familia.

Aproximadamente, así nacen y esos son sus fines elementales (de las empresas), pero en la actualidad con el acaecimiento de las políticas de Estado encaminadas a la aplicación de un modelo alternativo de tendencia socialista, se han intentado desarrollar otros tipos de mecanismos de producción orientados a la horizontalidad de los métodos de organización y dirección, así como del reparto de los beneficios por ejemplo, a través del cooperativismo, los consejos comunales, las comunas, los comités locales de abastecimiento y producción, etc., inspirados en la participación incluso en la propiedad de los medios de producción, se pretende darle un cambio substancial al denodado esquema burgués el cual se ha quedado anquilosado en el tiempo o más específicamente en el siglo XVIII.

Esta tendencia a la participación de quienes generan riquezas, a través de estas nuevas estructuras que conforman la nueva visión de la producción de bienes y servicios, atempera y casi suprime como único programa el de la organización empresarial sometida a niveles verticales de estructura. Y es que es necesario un cambio que debe ser ahora, no dentro de un siglo o más, ¿la cuestión es quién lo impulsa? A las personas que están en desacuerdo con estos nuevos sistemas, pero no a las que controlan estos sistemas, es decir, la verdadera burguesía, la cual según Oxfam (2016)[50], el

[50] OXFAM (2016). *Una Economía al Servicio del 1 %. Informe del Comité de Oxford para Ayudar a la Hambruna, www.oxfam.org/es.* Fecha de la consulta 20.11.2016, disponible en: https: //www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org./files/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-es_0.pdf.

1 % de la población mundial que detenta el 99 % del capital existente , no, a esas personas no se les pregunta esto ¿Es posible que alguien sensato desee que sus hijos llenos de grandes sueños, estudien y cumplan con todos los objetivos de la educación formal, para pasar el resto de sus vidas trabajado para una de estas "empresas" a cambio de un salario y una vida llena de objetivos sin cumplir? Bueno, a pesar de no ser parte de esta investigación el acuerdo o no con estas posturas, sirve para ilustrar en cierta forma cómo es la estructura empresarial en el hoy, en el ahora.

Para Lucena H. (2005)[51], la participación de los trabajadores en los procesos de la empresa y en el desarrollo de la economía social, es un objetivo fundamental para el grupo de trabajadores, no obstante la falta de propuestas concretas y con mayor importancia, la falta de conocimiento de la clase trabajadora, hacen que esto lo perciban como una especie de ideologización para destruir las bases capitalistas de la recompensa a los esfuerzos individuales. En todo caso, para avanzar sobre estos asuntos se requiere del consenso de ambas partes, no solo de la clase trabajadora sino de los empresarios.

Siendo la tesis contractual la imperante bajo los esquemas tradicionales de la empresa, continúa conformada como un ente separado de las personas naturales que organiza y dirige. Sin embargo, dentro de un análisis más particularizado, este sistema a pesar de mantenerse arcaico como una forma de dominación, ha conllevado a la evolución de las actividades económicas en cuanto a su intercambio y nuevas formas de organización, dado que las mismas son una especie de elemento orgánico que necesita un ecosistema adecuado que no es otro que el capitalismo para a partir de allí desarrollarse,

[51] LUCENA, H. (2005). Propuestas Alternativas en las Relaciones de Trabajo Venezolanas: la Cogestión y el Cooperativismo. Libro memoria del *I Congreso Latinoamericano sobre Gerencia Ley y Jurisprudencia Laborales*. Caracas. Edit. Iltras y Unimet.

mutar y evolucionar. Dentro de esta evolución y por necesidades, así como por intereses comunes han nacido los grupos de empresas.

La economía nacional necesita de intercambio, ya no solo intercambio doméstico, no le basta, sino además fuera de sus fronteras, pero cuando esto ocurre se debe tener conocimiento ante qué adversarios se va a enfrentar, la realidad actual de la tan anhelada globalización económica absoluta por parte de los países hegemónicos presenta un escenario sombrío para los emergentes; es imperativo para toda empresa que pretenda posicionarse en cualquier ámbito, no permitir que este orden mundial la consuma; el proceso de globalización manifestado a través del aumento sin par del comercio mundial, el incremento imparable de los procesos de producción, de distribución de bienes y servicios, los avances tecnológicos, el intercambio de información de tendencias de los consumidores, la aplicación de la ciencia neurolingüística a las campañas publicitarias, el acceso a internet y administración remota de todas las actividades productivas, han conducido a la proliferación de los grupos de empresas.

Ante esta cadena subsecuente de hechos, el derecho laboral debe adaptarse a los nuevos esquemas, a los nuevos sistemas sobre la base del respeto a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras involucrados en esta evolución empresarial, no puede anquilosarse, además que para poder resguardar al hiposuficiente debe ocuparse de conocer las nuevas herramientas para crear y parir nuevas reformas, adecuaciones y regulaciones que no permitan el menosprecio de los seres humanos que trabajan como actores principales siempre del porvenir y las nuevas eras.

Opiniones Doctrinarias sobre los Grupos de Entidades de Trabajo

La doctrina en general parte del análisis y estudio de los efectos continuados de la globalización en el ámbito de las relaciones laborales entre las

empresas y las personas por quienes existen estos entes, pero también observa con suma importancia las nuevas formas de organización grupal con objetivos comunes o de salvaguarda, por ello pueden observarse varias definiciones dadas:

De Buen, N. (1991)[52], para este autor un grupo de empresas deriva de una propuesta integracionista con objetivos particulares y específicos de características económicas, orientados por un control unívoco y una agenda conjunta, donde cada miembro puede actuar separadamente, pero con propósitos idénticos.

Albiol I., Camps L., López J. y Sala T. (1999)[53], consideran a estos grupos desde una perspectiva separada, pero unitaria, porque debe existir una empresa que controle y direccione las actividades principales, lo cual logra desde la influencia dominante que le permite el capital acumulado, así como los métodos sofisticados y la aplicación de tecnologías más avanzadas.

Muci J. (2005)[54], los grupos de empresas son constituidos por un controlante o matriz la cual impone las directrices a seguir en forma directa o indirecta para que se garantice que todas las empresas del grupo así se manifiesten diariamente en sus actividades como individualizadas, los logros más importantes sean el resultado de la puesta en práctica de una planificación general y común, donde las empresas controladas figuran en un catálogo descriptivo como filiales, subsidiarias o relacionadas

[52] DE BUEN, N. (1985). *Derecho del Trabajo*. México. Sexta edición, tomo II. Editorial Porrúa.
[53] ALBIOL I., CAMPS L., LÓPEZ J. y SALA T. (1999). *Derecho del Trabajo, Fuentes y Contrato Individual*. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia España.
[54] MUCI J. (2005). *El Abuso de la Forma Societaria*. Caracas, Editorial Sherwood.

Características de los Grupos de Entidades de Trabajo

De acuerdo a la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, las características de estos grupos pueden ser enumeradas así[55]:

> 1) Debe tratarse de un conjunto de personas jurídicas que obran concertada y reiterativamente, en sentido horizontal o vertical, proyectando sus actividades hacia los terceros; no de unos socios con respecto a la sociedad en particular de la cual son miembros, donde a los fines de dominar la Asamblea o el órgano social que le sea afín, pactan para votar de una determinada manera, pues en el quehacer de ellos en la Asamblea, por ejemplo, no hay proyección hacia fuera. Debe recordarse que todas las normas aludidas parten de la idea de varios entes obrando bajo una sola dirección en sus relaciones externas, hacia terceros que con ellos contraten o entren en contacto.
>
> 2) Como tiene que existir el actuar concertado, es necesario que exista un controlante o director que, efectivamente, ejerza el control; o la posibilidad inevitable de que una o varias personas (naturales o jurídicas) puedan dirigir a otras personas jurídicas, imponiéndole directrices.
>
> 3) Ese control o dirección puede ser directo, como se evidencia de una objetiva gerencia común; o puede ser indirecto, practicado diáfanamente o mediante personas interpuestas. Este control indirecto a veces se ejerce utilizando sociedades cuyo único fin es ser propietarias de otras compañías, quienes a su vez son dueñas o accionistas de otra u otras, que son las realmente operativas. Esas cadenas de compañías o sociedades son las llamadas doctrinariamente instrumentalidades y, a su vez, son las que reciben del controlante la dirección.
>
> Como lo que caracteriza al grupo es la relación entre controlantes y controlados, es necesario identificar a los controlantes, muchas veces ocultos, motivo por el cual la ley señala parámetros objetivos para definir quién debe considerarse el o los controlantes, teniendo como tales, por ejemplo, a quien corresponde la administración del conjunto; o a quien tiene la mayor proporción del capital o del total de operaciones; o el mayor número de activos reflejados en el Balance. Estos parámetros son simplemente enumerativos y no obstan para que se impute a otras personas, mediante otros criterios, el control

[55] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 903 del 14 de mayo del 2004 (Transporte SAET, S. A., interpone acción de amparo constitucional en contra de la sentencia dictada el 11 de julio del 2001, por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Vargas), disponible en: www.tsj.gob.ve.

efectivo, tal y como sucede en materia bancaria o de seguros, en las que las autoridades judiciales o administrativas se encuentran facultadas para aplicar parámetros no previstos expresamente, pero que permitan reconocer la existencia del grupo y sus miembros e identificar al o a los controlantes. Esto es así, ya que a veces la dirección dimana de sociedades con poco capital o pocos activos; o de varias sociedades que en un mismo plano diseñan las políticas de otras; o de personas naturales aparentemente insolventes, pero que tienen sus bienes en sociedades que utilizan en los negocios grupales. La identificación del controlante es de vital importancia, ya que la persona natural o jurídica que ocupa esa posición va a tener la mayor responsabilidad derivada de los actos del grupo, y a su vez obliga a los controlados como miembros de él.

Sin embargo, hay oportunidades en que debe presumirse la existencia del controlante, sin necesidad de identificarlo. El propio Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 21, prevé diversos criterios que permiten inferir la existencia de un grupo de empresas sin necesidad de determinar al controlante, por ejemplo, cuando varias personas jurídicas utilizan una misma denominación social (añadiendo o suprimiendo una palabra que, formalmente, la distinga como otra persona jurídica), o cuando existiere una situación de dominio accionario de una sociedad sobre otra y los órganos de dirección de cada una de ellas estuvieren conformados -en una proporción significativa- por las mismas personas.

4) Los miembros del conjunto no requieren tener el mismo objeto social, como lo reconoce el Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras (artículo 168). Es más, por lo regular el objeto social de cada elemento del grupo difiere, puesto que las empresas que van naciendo invaden otros campos diferentes a los del negocio principal.

En efecto, las sociedades subsidiarias, filiales o afiliadas y las relacionadas, estén o no domiciliadas en el país, deben tener un objeto y realizar una actividad para los controlantes. En materia bancaria y de seguros, en principio, el objeto o la actividad principal de los miembros del grupo debe ser complementario o conexo al de los bancos y otras instituciones financieras o al de las empresas de seguros, según el caso; pero tales leyes especiales permiten también identificar como integrantes de un grupo a personas jurídicas cuya actividad principal no sea conexa con la que ejecuta la controlante, reconociendo entonces que el grupo puede ir ramificándose al punto que, empresas terminales de esas ramificaciones, pueden tener objetos o efectuar actividades que, en principio, nada tienen que ver con las desarrolladas por su controlante, ya que la existencia de las nuevas empresas puede ser, por ejemplo, para reinvertir ganancias, eludir obligaciones (positivas o negativas), defraudar al Fisco, etcétera.

5) Los controlados siguen órdenes de los controlantes. De allí, la unidad de dirección, gestión, o gerencia común. En consecuencia, ellos son instrumentos a un fin.

6) Los administradores de los controlados, como condición natural del grupo, carecen de poder decisorio sobre las políticas globales que se aplican a sus administradas, ya que reciben órdenes sobre lo que han de hacer las sociedades que manejan. De no ser así, no existiría unidad de decisión o gestión.

7) La noción de grupo, es excluyente en el sentido que, al ser una unidad (como producto de cualquiera de los criterios que lo informan), un grupo no puede ser parte de otro, él es o no grupo, y cuando se asocia en un negocio determinado con otro o con alguien, no se conforma entre ellos un solo grupo, sino el consorcio de dos o más entes para realizar un fin específico y puntual. El todo gira alrededor de la posición de uno o varios controlantes y de otros controlados.

Esta exclusividad, se extiende hasta las personas naturales controlantes. En cuanto al grupo, ellas sólo pueden pertenecer a uno sobre el cual ejercen ese control. Si lo tuvieren sobre otras empresas en las cuales poseen intereses económicos o las administran, esas empresas irían también a formar parte del grupo del director. Por lo tanto, una persona natural, si es cabeza de grupo, no puede ser miembro de otro; podrá tener intereses en él, en los negocios que éste realiza, pero ése no será su grupo.

La nota anterior, no funciona idénticamente con los administradores instrumentales, ya que ellos pueden dirigir -aparentemente- diversas empresas, incluso de distintos grupos, recibiendo de los diferentes controlantes órdenes e instrucciones en cuanto a sus funciones específicas.

8) Siendo lo importante en la concepción jurídica grupal, la protección de la colectividad, ante la limitación de la responsabilidad que surge en razón de las diversas personalidades jurídicas actuantes, es evidente que lo que persiguen las normas que se refieren a los grupos, es que los verdaderos controlantes respondan por los actos del grupo, o que las personas jurídicas más solventes de estos conglomerados encaren las responsabilidades del conjunto; y por ello no sólo las diversas personas jurídicas están sujetas a pagar o a cubrir obligaciones del grupo, sino también las personas naturales que puedan ser señaladas, conforme a los supuestos objetivos prevenidos en las leyes, como controlantes.

9) Todas las leyes citadas, toman como sujetos del grupo a las sociedades civiles y mercantiles, ya que lo que persiguen es que la personalidad jurídica se allane y los terceros puedan resarcirse. Diversa es la situación, cuando se trata de dos o más personas

naturales que realizan operaciones por interpuestas personas, pues, en estos casos, se está ante simples simulaciones.

10) Por otra parte, jurídicamente, el grupo es una unidad que actúa abierta o subrepticiamente y, como tal, esa unidad puede estar domiciliada (como unidad, a pesar de su aparente fraccionamiento), tanto dentro de Venezuela, como fuera de ella. Tal situación, no sólo ha sido prevista por los artículos citados del Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, sino por diversos tratados internacionales que se han convertido en Ley venezolana. Así, la Ley Aprobatoria del Convenio sobre Arreglo de Diferencias Relativas a Inversiones entre Estados Nacionales y Otros Estados (G.O. n° 35.685 del 3 de abril de 1995), al definir quiénes se consideran nacionales de un estado contratante, en el artículo 25.2) b), expresa: «*Toda persona jurídica que en la fecha en que las partes prestaron su consentimiento a la jurisdicción del Centro para la diferencia en cuestión, tenga la nacionalidad de un Estado contratante distinto al Estado parte en la diferencia, y las personas jurídicas que, teniendo en la referida fecha la nacionalidad del Estado parte en la diferencia, las partes hubieran acordado atribuirle tal carácter, a los efectos de este convenio, por estar sometidas a control extranjero*». Así, se reconoce que una persona jurídica con apariencia de nacional, puede realmente no serlo, debido al control que una sociedad extranjera ejerce sobre ella, por lo que los criterios de determinación grupal es lo importante y el concepto de grupo (en el caso bajo comentario) se ata a la nacionalidad de los controlantes, que no son otros que aquellos que dirigen la unidad económica, o de decisión o gestión.

Otro ejemplo, se encuentra en la Ley Aprobatoria del Convenio para el Estímulo y Protección Recíproca de las Inversiones entre la República de Venezuela y el Reino de los Países Bajos (G.O. n° 35.269 del 6 de agosto de 1993). Al definir quiénes son inversionistas nacionales, en el artículo 1-b-iii) se dispone: «*personas jurídicas no constituidas bajo las leyes de dicha parte contratante, pero controladas en forma directa o indirecta por personas naturales definidas en (i) o personas jurídicas definidas en (ii) anteriores*». Estas personas constituidas y domiciliadas fuera del territorio de los países del Convenio, son nacionales si sus controlantes son nacionales de los países del tratado. De nuevo, al concepto de control, el cual está íntimamente ligado al de grupo, se le da eficacia en el ámbito internacional.

Todo lo anterior, conduce a que los grupos económicos o financieros son instituciones legales, que pueden asumir carácter trasnacional.

11) La noción de grupo, significa permanencia y no relación ocasional para uno o varios negocios, ya que esto último, jurídicamente, es una asociación, que puede no tener personalidad jurídica. El grupo, al

contrario, no es para un negocio determinado, sino para actuar dentro de una o varias actividades económicas permanentemente, de allí su diferencia con asociaciones en cuentas de participación, o consorcios para la construcción o manejo de una obra, o para la explotación de un negocio.

Conforme a las leyes venezolanas citadas, los grupos económicos adquieren como tal responsabilidades y obligaciones, sin importar cuál sector del grupo (cuál compañía) las asume, por lo que la personalidad jurídica de las sociedades responsables en concreto se desestima, y se hace extensible a otras, cuya individualidad como personas jurídicas no las protege.

La unidad de gestión o decisión que vincula a otras empresas o a sociedades con la compañía matriz o con una persona natural, que desde varias empresas o sociedades las dirige a todas, es lo que caracteriza al grupo, que puede estar conformado claramente por una sociedad controlante (o por una persona natural que, como administrador de varias sociedades dirige su actuación conjunta), y por las sociedades o empresas subordinadas que según las diversas leyes citadas que las definen, pueden ser interpuestas (previstas en el artículo 20.5 del Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras), filiales, afiliadas y relacionadas (artículos 161 y 162 eiusdem).

Entre estas últimas, se encuentran aquellas que reciben influencia significativa de la unidad de dirección o gestión, así tengan componentes distintos de capitales. Pero hay veces que la ley, como lo hacía la hoy derogada Ley de Regulación de la Emergencia Financiera (G.O. n° 4.931 Extraordinario de 6 de julio de 1995), incluía en esta categoría a todas las sociedades que tuvieran entre sí vinculación directa o indirecta, así no pertenecieran naturalmente al grupo, pero siempre que –por alguna razón- recibieran una influencia significativa en su dirección o gestión, por parte de una institución financiera sometida a tal régimen especial.

Este se trata de un criterio específico que rigió la particular situación de emergencia financiera regulada en dicha ley, ya que las asociaciones puntuales o momentáneas entre personas para ejecutar una obra o negocio determinado, o las concertaciones económicas para cartelizar un mercado o restringir la libre competencia, así como la posibilidad de que una persona natural o jurídica invierta en distintas sociedades o negocios, no los convierte per se en parte del grupo económico, al faltar los criterios legales que permiten definir que de él se trata. Éste tiene un patrimonio o dirección consolidada y responde con él por medio de todos sus componentes; si es que dentro del grupo la persona jurídica que asume las obligaciones las incumple.

No solo el Máximo Tribunal ha analizado las características más aceptadas sobre estos grupos, sino también la doctrina patria ha descrito una serie de características comunes propias de estos grupos en nuestro país, de las cuales se pueden enunciar algunas de ellas.

Características Comunes de los Grupos de Entidades de Trabajo en Venezuela

- Conjunto de más de dos empresas, independientes formalmente.
- Dirigidas por una empresa denominada matriz, que controla de manera directa o remota a las demás, las cuales se denominan filiales.
- Univocidad de dirección al ser ejercida por una empresa, restringiendo la autonomía de las restantes mediante la toma del control de los órganos con poder decisorio.
- Nombramiento por parte de los controlantes o el controlante del llamado a dirigir al grupo, manteniendo en todo caso cierta libertad con respecto a los otros directores.
- Nacimiento de la unidad económica empresarial, pero solapada a lo externo entre dos o más personas jurídicas, sin excluir a los diferentes tipos de asociación.

La importancia de los grupos de entidades de trabajo en la República Bolivariana de Venezuela es incuestionable, allende de que en numerosas oportunidades se pretenda a través de ellas mellar u horadar el derecho tuitivo, ya que no son estos grupos como entes quienes ejecutan tales actos, sino las personas que se encuentran detrás de su dirección, obviamente por el desmesurado e inconsciente afán de lucro cuya discusión no es asunto de

este estudio, sí lo son las consecuencias generadas por la degradación del ser humano por él mismo.

Si bien es perfectamente viable que las empresas se agrupen para que puedan cumplir con sus fines, así sea solo el de lucrarse, lo importante para el derecho tuitivo es que estos intereses particulares de unos cuantos accionistas, no afecten ni vulneren el derecho imperturbable al trabajo que merece cada ciudadano y ciudadana del país o habitante del mundo, por eso hablar de desregularización laboral en nuestro país (debería ser en todos), sería manifestarse como apologeta del abuso de derecho contra los intereses de la clase trabajadora. El reto entonces lo constituye, no la limitación de estos derechos empresariales, sino el uso del derecho sin arrebatarle la vida a los trabajadores o trabajadoras cuyo único sustento para vivir deviene de su trabajo, es algo así como querer instalar una laguna de mercurio en un embalse de agua para el consumo humano, por la cantidad de dinero que puede generar la exportación de este elemento y los puestos de trabajo que se van a generar. Hoy en día toda política, cualquiera que ella sea, debe ser sustentable principalmente para los seres humanos y su supervivencia pensando en millones de años a futuro.

La legislación laboral venezolana en el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, reconoce la existencia de los grupos de empresas; bajo determinados supuestos *iuris tantum*, es decir, que admiten prueba en contrario, cuya estructura, en términos generales, coincide con las características descritas anteriormente.

No es un atributo de este análisis la investigación profunda sobre estos entes, sino darle cierta connotación en relación a las conclusiones que pronto se abordarán.

CAPÍTULO III

FACULTAD DEL JUEZ DE JUICIO PARA DECLARAR DE OFICIO LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE ENTIDADES DE TRABAJO EN EL PROCESO LABORAL

Entre las facultades legales de los jueces y juezas de juicio no se encuentra alguna que les permita la declaratoria de oficio de la existencia de un grupo de entidades de trabajo dentro de un proceso laboral, cuando este pronunciamiento de acuerdo al principio de congruencia no sea parte de lo pedido por el accionante u objeto del controvertido.

Sin embargo, tratándose el derecho laboral de un rama del derecho que ampara, protege o tutela al trabajador o trabajadora como hiposuficiente de la relación, el juez o jueza está obligado a inspirar su actuación en una serie de principios que revisten a este derecho de una aplicación que va más allá de lo legal, es decir, el jurisdicente debe valorar circunstancias e interpretar posibles situaciones no aparentes en el juicio en aplicación del Estado Social de Derecho y de Justicia.

Resulta menester entender de qué se tratan los elementos teóricos que el juez o jueza debe con inmanencia observar dentro del proceso laboral para poder arribar a la conclusión de la existencia de esa facultad no prevista en la ley, pero de obligatorio cumplimiento.

El Orden Público Laboral

Este concepto se encuentra en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela[56], en su artículo 89.2 donde se establece la irrenunciabilidad de

[56] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *op. cit.*, artículo 89.2.

los derechos de los trabajadores y las trabajadoras como derecho constitucional.

Así mismo el artículo 2 y 18.4 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras[57], dispone que las normas contenidas en dicha ley o que se deriven de ella son de orden público, también orienta que para la interpretación y aplicación de dicha ley, los derechos laborales deben considerarse como irrenunciables, siendo nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

En términos símiles el artículo 9.b del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo[58], preceptúa como principio fundamental del derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y trabajadoras con independencia de su fuente, aunado a que toda acción, acuerdo o convenio donde se renuncien o soslayen dichos derechos serán nulos. Además este mismo Reglamento refuerza la concepción de orden público de los derechos laborales en su artículo 10, cuando limita el ejercicio de los medios alternativos de solución de conflictos tales como la transacción, imponiéndole una serie de condiciones por estar involucrado el orden público laboral enmarcado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Bajo este marco constitucional, legal y sublegal, el Tribunal Supremo de Justicia por medio de sus Salas Constitucional y de Casación Social, ha interpretado el contenido de este concepto y lo ha fijado un fracatán de veces sin haberlo delineado totalmente, ni haber agotado su estudio y alcance. La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia n. ° 442 del 23.5.2000[59], se pronunció sobre la irrenunciabilidad de los derechos

[57] Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, *op. cit.*, artículos. 2 y 18.4.
[58] Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, *op. cit.*, artículo. 9.b.
[59] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 442 de fecha 23 de mayo del 2000 (José Agustín Briceño Méndez, contra la decisión del Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo y Estabilidad Laboral de la Circunscripción Judicial del estado Zulia de fecha 19 de enero de 1998), disponible en: www.tsj.gob.ve.

laborales consagrada en el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al pronunciarse extensamente sobre si el desistimiento de la demanda y el procedimiento en un juicio donde se ventilen reclamaciones respecto a derechos laborales, comporta una renuncia a estos y cuál es el alcance.

Llevó a cabo la Sala Constitucional un análisis integral relacionado con la posibilidad del desistimiento en los procesos laborales, su factibilidad y sus efectos, observando el ordenamiento jurídico constitucional.

Para Vigo, R. (1999), quien sobre el tema afirmó:

> La sociedad política ante un sector social cuya debilidad económica puede ser fuente de injusticia conmutativa, y frente a este riesgo de que se vean privados de estos suyos que están a nivel de la subsistencia personal y familiar, reacciona y establece la irrenunciabilidad de esos derechos. (*Apud.* Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 442 del 23.5.2000)[60].

Asimismo Alfonzo R. (1967), quien sobre el desistimiento en materia laboral consideró:

> Elegido por el trabajador el camino procesal para hacer efectiva su acreencia, el desistimiento de la acción, o sea, el abandono de la misma en cualquier estado de la causa, con efecto de cosa juzgada, equivale a la renuncia del derecho y, por ende, la consideramos ilegal. (*Apud.* Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 442 del 23.5.2000)[61].

Lo que implica la irrenunciabilidad, ha sido estudiado por diferentes autores que consideran a la indisponibilidad del derecho y el orden público como como la estructura donde reposa la imposibilidad de renunciar a los beneficios ofrecidos y establecidos por el derecho tuitivo, es decir, la

[60] VIGO, R. (1999). *Interpretación Jurídica*. Buenos Aires, Argentina. Rubinzal – Culzoni Editores, pág. 200.
[61] ALFONZO, R. (1967). *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo*. Caracas. Ediciones de la Universidad Central de Venezuela, tomo I, páginas 274 y 278.

irrenunciabilidad irradia intransigibilidad, por lo que el derecho del trabajo no permite, no solo la cesión graciosa de derechos, sino incluso los pactos en los cuales no resulten mayores beneficios para el trabajador o trabajadora.

Se logra inferir, pero con suma cautela que, la irrenunciabilidad no coarta otros derechos sino que le da protección reforzada a algunos derechos, es decir, no soporta ningún análisis desorientar el contenido de la irrenunciabilidad por el hecho de que no permite la activación total de ciertos contenidos de instituciones del ámbito procesal o contractual, por lo que si bien la Norma Fundamental en su artículo 258 es proclive al uso de los modos alternativos de solución de conflictos[62], como quiera que las partes deben avanzar hacia una solución común y controlada de sus controversias, existen ciertas instituciones preconstitucionales que necesariamente deben atemperarse cuando se antepuso desde el año 1999 a los derechos humanos como centro del derecho, lo que en definitiva no permite tolerar bajo ningún concepto su menoscabo como producto de la renuncia de este estatus del ser humano por fin reconocido.

Examinada la doctrina tanto extranjera como patria sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en la misma decisión que se está estudiando, examinó varios pronunciamientos de la extinta Corte Suprema de Justicia, en las cuales se manejó el criterio de que ni el patrono o patrona ni el trabajador o trabajadora pueden renunciar a dichas normas laborales so pena de nulidad, empero terminada la relación se puede celebrar una transacción.

En otra decisión de la Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia, admite la transacción, el convenimiento y la conciliación en sede judicial cuando están involucrados derechos laborales, mas no el desistimiento de la acción, el cual debe entenderse como renuncia del procedimiento,

[62] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *op. cit.*, artículo 258.

fundamentándose en una decisión de fecha 25 de octubre de 1978, de la misma Sala de Casación Civil, en donde esta Sala tomando del jurista Rengel A., refiriéndose al desistimiento de la demanda, por cuanto este produce los mismos efectos de la cosa juzgada que la sentencia ejecutoria, impidiendo un nuevo proceso sobre la pretensión abandonada conllevando la renuncia al derecho[63], sentenció que solo equivale al desistimiento del procedimiento y excluye el de la demanda.

Por lo tanto pudiera el trabajador o trabajadora en un proceso laboral desistir, pero solo del procedimiento y presentar nuevamente la demanda, dado que no puede renunciar a ejercer la acción que le permita obtener la tutela de sus derechos laborales (irrenunciables), de lo contrario el demandante a través de su autonomía de la voluntad estaría disponiendo y manipulando el orden público laboral.

Entretanto la irrenunciabilidad tiene carácter meramente protector, prohibiendo la renuncia de derechos, no permitiendo al trabajador negociar sobre limitaciones expresas de la ley, ya que se consideran un mínimum infranqueable sobre el cual no pueden celebrarse acuerdos algunos que los menoscaben, pero sí cuando la intención sea mejorarlos o superarlos, esta es en puridad denominada inderogabilidad de los beneficios laborales.

Desciende la sentencia al asunto relacionado con la posibilidad de suscribir acuerdos transaccionales, convenir el demandado en los hechos y por intermedio de la participación del juez o jueza conciliar los intereses de ambas partes de la relación de trabajo, no obstante se dejará la mención sobre estos aspectos fuera del análisis por no estar destinada esta investigación a toda incidencia presentable sobre el orden público, solo su esencia es parte del estudio, no sus particularidades, por ende, se

[63] RENGEL, A. (2003). *Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano*. Caracas. Organización Gráficas Capriles C. A., tomo II.

mantendrá ceñido este particular análisis sobre el desistimiento, a los fines de presentar solo la fuerza impositiva del orden público laboral aun sobre instituciones procesales consagradas en la ley..

Continuando con el desistimiento sobre el sentido equilibrador que posee el precepto de la irrenunciabilidad-indisponibilidad de la primera parte del numeral 2, artículo 89 constitucional, se debe aseverar que hay que entenderlo de manera distinta cuando los involucrados son los sujetos de la relación del trabajo. La igualdad de las partes dentro del proceso debe ser una garantía de estado de derecho y de justicia, pero la irrenunciabilidad de las normas laborales dentro de un proceso laboral se transforma en ventaja, lo cual no entra en contradicción con el principio de la igualdad, ya que se debe tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales.

Continúa la Sala delimitando que el asunto no es si el desistimiento implica o no la disponibilidad de derechos irrenunciables de los trabajadores y que a la larga implique renuncia de derechos, porque en principio sería tratarlo como a la transacción, el convenimiento y la propia conciliación, sino que bajo la amplitud de contenido de esos conceptos como modos de autocomposición procesal, estos no son en sí mismos medios atentatorios contra el principio constitucional de la indisponibilidad en juicio, pues ellos persiguen componer la *litis* resultando en una decisión no de fondo con efectos de cosa juzgada.

Aclara entonces la Sala Constitucional que el desistimiento de la acción o la demanda como lo establece el Código de Procedimiento Civil[64] en su artículo 263, ya que en el caso planteado aún no entraba en vigor la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no implica la renuncia de la acción sino del procedimiento, es decir, su equivalente al artículo 265 *eiusdem*.

[64] Código de Procedimiento Civil, *op. cit.* artículo 263.

La misma Sala Constitucional en decisión n. ° 1184 del 22 de septiembre del año 2009[65], resolvió que para los casos en que el trabajador o trabajadora demandante en un proceso laboral no acuda a la audiencia de juicio, supuesto establecido en el primer aparte del artículo 151 *eiusdem* que establece considerar esta actitud como un desistimiento de la acción, no debe dársele una interpretación exegética sino en favor de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, es decir, una cuestión es que la Ley no tolere que el demandante no concurra a la audiencia de juicio que se ha originado en virtud de su acción y establezca como efecto de no cumplir con esa carga procesal que el demandante desistió de la acción, pero por tratarse de una acción para el reclamo de derechos laborales, en dicho contexto, el juzgador y las partes deben entender que se ha desistido solo del proceso y no de la acción, es así que se salvaguarda el derecho a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales establecidos en el artículo 89.2 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los principios de legitimidad de la actuación del Estado, de unidad del ordenamiento jurídico y de estabilidad de la legislación, atemperando el perjuicio de forma que no se declare nula una ley por su colisión con la Constitución sino más bien interpretarla en consonancia con ella.

La misma Sala Constitucional en decisión n. ° 1482 del 28 de junio del año 2002[66], al pronunciarse sobre una acción de amparo constitucional, ratificó que las normas de la Ley Orgánica del Trabajo [1997] eran de orden público, estableciendo la existencia de un conjunto de derechos irrenunciables los cuales son un cimiento jurídico inexpugnable, dado que no se pueden menoscabar mediante algún acuerdo que soslaye la inderogabilidad de tales preceptos: verbigracia, al trabajador o trabajadora y al patrono o patrona no

[65] Sala Constitucional, *op. cit*. pág. 32.
[66] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1482 del 28 de junio del 2002, (José Guillermo Báez, interpone amparo constitucional contra la decisión que dictó el 29 de septiembre del 2000, el Juzgado Superior Sexto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas), disponible en: www.tsj.gob.ve.

les está permitido celebrar un contrato suprimiendo o limitando el derecho a vacaciones, preaviso, antigüedad, etc., so pena de nulidad de origen del mismo.

El carácter protector de la ley es foquista hacia el débil de la relación, si no, el o la contratante pudiera imponer su voluntad en el momento mismo de la contratación. Ello no obsta que ciertos derechos sean manejables en una negociación, de lo contrario no habría ninguna posibilidad de negociación entre la entidad de trabajo y la clase trabajadora. Lo anterior explica que aun tratándose de normas tuitivas y protectoras, estas redunden en una mutilación casi total de la autonomía de la voluntad de las partes, quienes dentro de lo manejable establecen condiciones para el desarrollo o resolución de una relación de trabajo. De modo que los acuerdos son legítimos, en la medida en que no hagan nugatorios los derechos irrenunciables establecidos en la ley.

En el caso en concreto resuelto por la referida decisión mencionada, se trataba de la estabilidad relativa donde el o la contratante tenía la posibilidad de reincorporar al trabajador si el despido hubiera sido injustificado o insistir en él pagando una indemnización, lo que a todas luces denota autonomía, dada la opcionalidad de que disponía. Por su parte el trabajador o trabajadora asimismo podía disponer del reenganche, sea que reciba el pago de sus prestaciones sociales antes del procedimiento por calificación de despido o después.

Para la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia n. ° 424 del 10 de mayo del 2005[67], la irrenunciabilidad busca que en una negociación contractual al trabajador o trabajadora, se le garantice el disfrute durante su desarrollo de un mínimo inexpugnable sobre el cual no puede haber acuerdo alguno en su perjuicio, pero sí en su mejora. Observa

[67] Sala de Casación Social, *op. cit.*, sentencia n. ° 424 del 10.5.2005, pág. 20.

la Sala, como así quedó sentado en la decisión anteriormente indicada en acápites anteriores, que puede el trabajador desistir del proceso, pero no de la acción ni de su pretensión, pues esto implicaría una renuncia a sus derechos y por ende constituye una desmejora en cuanto a los derechos adquiridos.

En dicha causa el demandante desistió del procedimiento, así como de la acción, después solicitó que se declarara sin lugar el desistimiento. La Sala de Casación Social, sentó en su decisión que por cuanto los derechos laborales de rango constitucional, legal, sublegal e incluso contractual [convenciones colectivas], son irrenunciables, la posible homologación de un desistimiento en esos términos no resulta ajustada a los principios de irrenunciabilidad e indisponibilidad de los derechos y las acciones. La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en este caso tuvo como no válido dicho acto el cual impide al trabajador o trabajadora reclamar sus derechos laborales en otra oportunidad, lo que a todas luces atenta contra el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

No se pretende abarcar todos los casos en donde la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, ha decidido conforme al orden público laboral corrigiendo con su fuerza directiva la inobservancia por parte de los jueces y juezas de instancia del concepto, empero es importante asimismo abarcar el marco teórico en lo que atañe a los accidentes de trabajo.

Así lo dejó asentado dicha Sala en la decisión n. ° 50 de fecha 22 de marzo del 2001[68] procediendo conforme a la casación de oficio, al considerar en esa causa que la alzada interpretó la normativa laboral con inobservancia del

[68] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 50 de fecha 22 de marzo del 2001 (María Auxiliadora Baptista y Vesaida Gutiérrez de Andrade, actuando esta última en su propio nombre y en representación de su menor hijo contra la sociedad mercantil SUPER S, C. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.

orden público laboral, cuando estableció que para la procedencia del daño moral reclamado era menester la demostración del hecho ilícito por parte del patrono, criterios estos propios del Derecho Civil provenientes de las reglas de la culpa aquiliana.

Explicó la Sala que los principios y normas del Derecho del Trabajo como disciplina autónoma e independiente del Derecho Civil, se inspiran en la justicia social y la equidad por lo que los jueces y juezas laborales para la resolución de un caso determinado debían observar cuáles eran las fuentes del derecho conforme lo establecido en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo [1997][69].

Determinó la Sala que el juez de la alzada violó el orden público, dado que decidió con prescindencia de los principios de equidad que inspiran la legislación laboral, contenidos en la jurisprudencia y doctrina nacionales, en consecuencia, apoyada en la noción de orden público de las normas laborales, en la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, y en la irrenunciabilidad de las disposiciones y normas que favorecen a los trabajadores, casó de oficio la sentencia recurrida por haber infringido por falta de aplicación, la norma contenida en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo [1997], y ordenó a un nuevo juzgado superior decidir conforme al orden público laboral.

El *in dubio pro operario*

Este principio del derecho del trabajo ha sido constitucionalizado al ser incorporado a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual en su artículo 89.3 establece que cuando haya dudas acerca de la

[69] VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA, extraordinario n. ° 5152 del 19 de junio de 1997, Ley Orgánica del Trabajo, artículo 60. Se cita la norma derogada, por cuanto al caso resuelto era aplicable *ratione temporis*.

interpretación de una determinada norma, se le dará la interpretación que más favorezca al trabajador.

El artículo 16.g de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, preceptuó como fuente del derecho del trabajo el de la interpretación más favorable de la norma. Así mismo el artículo y 18.5 *eiusdem* dispone que la interpretación de dicha ley se orientará en casos de dudas acerca de la interpretación de una determinada norma, hacia la interpretación más favorable al trabajador o trabajadora. El artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[70], establece que el juez o jueza en caso de duda ante la interpretación de una norma, deberá interpretarla en la forma en que beneficie más al trabajador o trabajadora.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo[71], en su artículo 9.a.ii establece el principio *in dubio pro operario*, y lo explica como aquel principio en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá dársele aquella que más beneficie al trabajador o trabajadora.

Sobre la base de este marco normativo, el Tribunal Supremo de justicia por medio de sus Salas Constitucional y de Casación Social, ha interpretado el contenido de este principio en reiteradas oportunidades. La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante decisión n. ° 650 del 23 de mayo del año 2012[72], desarrolló el principio del *in dubio pro operario* el cual como se viene dilucidando, se constitucionalizó en el artículo 89.3 incorporándose el principio protector de los trabajadores y de las trabajadoras, en el que se encuentra el deber que tiene el juez o la jueza

[70] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 9.
[71] Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, *op. cit.*, artículo 9.a.ii.
[72] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 650 del 23.5.2012 (Irwin Oscar Fernández Arrieche, solicitó la revisión constitucional de la sentencia dictada, el 14 de julio del 2009, por la Sala de Casación Social, que declaró sin lugar el recurso de casación interpuesto por el hoy solicitante, con ocasión del juicio que sigue contra la empresa Productos EFE, S. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.

ante la bifurcación que pudiera presentársele al momento de interpretar la norma, de acoger la vía que le lleve a beneficiar al sujeto pasivo de la relación de trabajo.

En el marco de un asunto relacionado con el cómputo de la prescripción de la acción de los trabajadores y las trabajadoras para el reclamo de sus prestaciones sociales, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, no aplicó el principio del *in dubio pro operario* al no considerar dentro del lapso de la antigüedad del trabajador el período legal establecido para el preaviso como el momento en el cual termina la prestación de servicios para que se inicie el lapso de un año que establecía la Ley Orgánica del Trabajo derogada para la prescripción de la acción una vez finalizada la prestación de servicios, por ello la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en la decisión indicada anuló lo decidido por aquella Sala.

Del mismo modo puntualizó la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia que siendo uno de los objetivos del principio protector, darle la interpretación a la norma que más favorezca al trabajador o trabajadora, tal afirmación no debe entenderse que todos los juicios resueltos deben concluir a favor del trabajador o trabajadora, sino en caso de duda en la interpretación de una norma en un caso concreto, corresponde al juzgador o juzgadora en el proceso de juzgamiento darle plena efectividad al principio protector. Por lo tanto expresó la Sala: …«el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo»[73]…

Pues bien, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, concluyó aquella causa con la interpretación de que el período en el cual el trabajador o trabajadora sea despedido injustificadamente y el patrono omita el lapso

[73] *Loc. cit.*

del preaviso de acuerdo a su antigüedad, este lapso del preaviso debe computarse para que se inicie el lapso de prescripción de las acciones laborales como si fuera a partir de allí cuando termina la prestación de servicios así no lo estableciera el artículo 61 de la deroga Ley Orgánica del Trabajo [1997], dado que esa es la interpretación de la norma que más le favorece al sujeto pasivo de la relación de trabajo.

Primacía de la Realidad sobre las Formas

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela[74], en su artículo 89.1 establece que en las relaciones laborales deberá prevalecer la realidad sobre las formalidades o apariencias. En el mismo sentido la disposición transitoria cuarta de la referida Carta Magna, le ordenó al órgano legislativo nacional, aprobar una ley orgánica procesal del trabajo que esté orientada entre otros principios por el de prioridad de la realidad de los hechos e igualmente el artículo 257 de la Ley Fundamental dispone que no se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

El artículo 16.c de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras[75], preceptuó como fuente del derecho del trabajo los principios que la inspiran. Así mismo el artículo y 18.3 *eiusdem* dispone que la interpretación de dicha ley se orientará en el sentido de que en las relaciones de trabajo prevalecerá la realidad sobre las formas o apariencias. El artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[76], establece que el juez o jueza debe aplicar dicha normativa en atención al principio de prioridad de la realidad de los hechos, entre otros. El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo[77], en su artículo 9.c establece el principio de la primacía de la realidad sobre la forma o apariencia de los actos derivados de una relación

[74] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *op. cit.*, artículo 89.1.
[75] Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, *op. cit.*, artículo 16.c.
[76] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 2.
[77] Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, *op. cit.*, artículo 9.c.

de trabajo. Sobre la base de este marco normativo, se analizarán algunas decisiones tomadas por Tribunal Supremo de justicia por medio de sus Salas Constitucional y de Casación Social, en las cuales se ha tratado este principio.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, mediante decisión n. ° 1854 del 28.11.2008[78], desarrolló el principio de la realidad sobre las formas o apariencias a través de una explicación tajante y precisa, al considerar que la recurrida no interpretó correctamente este principio, además de que se *sorprendió* la Sala con el razonamiento empleado por la alzada, al darle una versión nominalista al principio de primacía de la realidad lo cual constituye su propia negación, puesto que resulta incoherente demostrar el contenido del principio aludido partiendo de la voluntad contractual de las partes, siendo más bien aquel antagónico a esta, la realidad debe ser entendida sin más, es decir, debe preponderar ante la negociación misma.

Con un ejemplo distinto al resuelto por la Sala se pudiera entender en lo básico de qué se trata: baste decir por ello, que si un trabajador en su manual descriptivo de cargos se desempeña como administrador general de la gerencia de mercadeo y finanzas de la vicepresidencia (forma, la cual de por sí ya resulta bastante sofisticada), sin observar el principio analizado, la nominación sería sumamente suficiente para considerarlo como un empleado de dirección no sujeto a estabilidad ni mucho menos a inamovilidad, siendo que para dicha determinación como trabajador de dirección ha menester efectuar un análisis concienzudo de las funciones reales ejercidas por el trabajador o trabajadora para la entidad de trabajo (realidad, solo determinable en un proceso sometido a la carga de alegación y prueba).

[78] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1854 del 28.11.2008 (Jesús Ángel Barrios Mannucci, solicitud de revisión de la sentencia n. ° 207, que dictó el 26 de febrero del 2008, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia), disponible en www.tsj.gob.ve.

A la misma conclusión arribó la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia n. ° 350 del 31 de mayo del año 2013[79], al expresar que la observación de este principio rector del derecho del trabajo merece su uso frecuente por los jueces y juezas especializados como sustento filosófico al momento de impartir justicia. Es precisamente por él que los operadoras y las operadoras de justicia no deben valerse en forma definitiva del contenido de los contratos celebrados entre las partes en pugna, dentro del marco de una relación de trabajo así pactada o no, dado que es precisamente la realidad la que rebasa el formalismo hacia la determinación de la verdadera relación o verdad material de esta.

Principio de Inmediación

Para Vélez, M. (1981), este principio significa que las pruebas lleguen al juzgador o juzgadora libres de alteraciones generadas por elementos extraños a su naturaleza, pues todo elemento de convicción que coadyuve a la resolución de la controversia debe llegar directamente al espíritu del sujeto que ha de aquilatarlos para poder mantener su pureza y evitar que otros sujetos conscientes o no, perturben su eficiencia y tergiversen la verdad en ellos que comprometa las bases de los hechos resultando una justicia falsa[80]. El maestro Couture, E. (1990), describe este principio como aquel que invita al juez o jueza y a las partes a interactuar en la audiencia, más allá de la representación[81].

Este principio constitucionalmente consagrado en la disposición transitoria cuarta numeral 4, como principio integrante de la ley procesal del trabajo que la Asamblea Nacional debía aprobar en un período de un año a partir de su

[79] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 650 del 23.5.2012, *op. cit.*
[80] VÉLEZ, M. (1981). *Derecho Procesal Penal*. Córdoba, Argentina. Editado por los doctores Manuel N. Ayán y José I. Cafferata Nores y Marcos Lerner.
[81] COUTURE, E., (1990). *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Desalma.

instalación según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela[82], forma parte de los principios de orientación del proceso laboral conforme lo establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[83], en su artículo 2, en donde entre otros principios estableció el de inmediación.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mediante decisión n. ° 3744 de fecha del 22 de diciembre del 2003[84], definió este principio como aquel que consiste en que el juez o jueza de la causa quien en definitiva va a dictar la decisión de fondo sobre el mérito del asunto, debe presenciar el debate, la evacuación de pruebas y todos aquellos actos del proceso que requieran de su participación, a los fines de que se relacione y obtenga el conocimiento del asunto a dirimir de manera directa de forma tal que pueda emitir un pronunciamiento inmediato conforme a lo presenciado y regido, al igual que conforme a este principio las partes deberían concurrir personalmente en la medida de lo posible.

Principio Inquisitivo

Rivera, R. (2009),[85] este principio ha sido definido como la actividad o pesquisa del juez o jueza sobre los hechos, como impulsor del proceso y actor no indiferente pues de oficio debe coadyuvar con la investigación. Resulta un elemento determinante al momento de entender en qué consiste, el hecho de que resulta una facultad del juez o jueza quien en la etapa probatoria debe tomar un rol activo y vigilante.

---

[82] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *op. cit.,* disposición transitoria cuarta.
[83] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.,* artículo 2.
[84] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 3744 del 22 de diciembre del 2003 (René Toro Cisneros, Hernán Anzola Jiménez, Alfredo Guinand Baldó, Imanol Valdez Cantolla y Asan Sharam Quendi, interponen ante la Sala acción de interpretación constitucional de los artículos 49.3.1, 26, 257 y 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), www.tsj.gob.ve. .
[85] RIVERA, R. (2009). *Las Pruebas en el Derecho Venezolano*. Barquisimeto, Venezuela. Librería J. Rincón G.

Se estima que este derecho si bien debería ser una obligación del juez o jueza por estar dentro de un proceso laboral, en oportunidades resulta más bien subsidiario, no por el hecho de que las partes tengan la posibilidad y además el interés en promover cuanto medio probatorio pertinente les sirva para demostrar sus alegaciones y el juez o jueza pueda o no ordenar la evacuación de otras pruebas no advertidas por las partes o complementar las incorporadas al proceso; sino por la mera pasividad del juzgador. Además como refiere el autor citado, no se trata de que el juez o jueza se dé a la tarea de aportar los hechos controvertidos, sino de involucrarse en el proceso demostrativo con el fin constitucional de la realización de la justicia.

Legalmente y dentro del proceso laboral, este principio se encuentra consagrado en el artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[86], cuya ley le ordena a los jueces y juezas del trabajo a tener por objetivo[87] primordial de su actuación, la búsqueda de la verdad sin más, para lo cual disponen de todos los medios a su alcance y no perder de vista la irrenunciabilidad de los derechos consagrados. Además agrega el referido mandato que los jueces y juezas están obligados a intervenir activamente impulsando y direccionando el proceso.

Ahora bien, al confrontar este principio inquisitivo con el mismo principio, empero concebido para la materia civil, resulta infructuosa para el campo civil dicha contienda, simplemente por el tipo de derechos tutelados en uno u otro caso, además de la importancia capital que tienen los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de consolidación del Estado Social de Derecho y de Justicia propugnado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

[86] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit*., artículo 5.
[87] Se habla de objetivo y no de *norte*, por estar fundado en asuntos meramente políticos, lo cual filosófica y físicamente es incorrecto.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, mediante decisión n. ° 822 del 28.7.2005[88], mediante el voto salvado del magistrado Juan Rafael Perdomo, resaltó la excepción al modo de resolver el recurso de casación sobre la base de lo denunciado o no por el o la recurrente, puesto que en el penúltimo aparte del artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo[89], le permite a la Sala de oficio hacer pronunciamiento expreso para casar el fallo recurrido con base en las infracciones de orden público y constitucionales que ella encontrare aunque no se les haya denunciado, es decir, el principio dispositivo se encuentra limitado por el principio inquisitivo el cual le permite actuar al jurisdicente de oficio así no haya sido pedido por el o la recurrente.

La mencionada Sala en sentencia n. ° 1722 del 10.11.2009[90], también motivó su pronunciamiento en el deber del juez o jueza de acatar el principio inquisitivo sobre la base del que ni siquiera al juez o jueza de segunda instancia se les impide activar la declaración de parte como medio probatorio idóneo para esclarecer los hechos controvertidos, haciendo énfasis en que este principio los obliga a buscar la verdad por todos los medios a su alcance, siendo diligente y eficiente utilizándolos y poniéndolos en función de la realización de la justicia, declarando además esta Sala, que será en vano la denuncia efectuada cuando se pretenda que el ejercicio del principio inquisitivo de acuerdo a su fundamento, redunde en violación de otros derechos o garantías tanto constitucionales como legales.

En definitiva el principio inquisitivo en el proceso laboral posee un contenido especial al imponerle un mandato legal al juez o jueza de involucrarse

---

[88] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 822 del 28.7.2005 (Rafael Marea contra el Instituto para la Defensa y Educación del Consumidor y del Usuario del estado Anzoátegui (INDECU), disponible en: www.tsj.gob.ve.
[89] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 175.
[90] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1722 del 10.11.2009 (Luis Enrique Pérez Viera contra la sociedad mercantil Constructora Miconca C. A. y Miguel Ángel Marcucci Rivoal), disponible en: www.tsj.gob.ve.

activamente. Este principio para este estudio es de interés primordial, dado que el examen que debe efectuar el juez o jueza del trabajo en el proceso laboral para la determinación de los grupos de entidades de trabajo no advertidos en el libelo como parte de la pretensión, si bien en principio pudiera derivarse someramente de los hechos, la actuación directa del juez o jueza en la búsqueda de la verdad a través de los medios probatorios y de incorporar al debate circunstancias relacionadas con dichos hechos, a través de los medios probatorios idóneos que sean utilizados por el operador u operadora de justicia, serán los que en definitiva permitirán resolver la incógnita procesal de quién es el verdadero demandado.

La Prueba Documental

Bello, H. (2004). Etimológicamente, la palabra documento proviene del latín *documenti* derivado de la palabra: …«doceo es, ere; docui, dodum que significa enseñar, traduciéndose modernamente en escrito, instrumento u otro papel autorizado, que sirva para justificar un acto, un hecho o la existencia de una obligación de dar, hacer o no hacer»…[91].

Conforme cita Bello, H.[92] a Carnelutti: el documento es una cosa que sirve para representar otra, y como la representación siempre es obra del hombre, el documento, más que una cosa es una creación. Es a Carnelutti a quien se le atribuye o identifica como el precursor de la identificación del documento con su condición representativa, de manera que solo puede considerarse documento, a la cosa u objeto que sea capaz de representar un hecho.

Delgado, G., citado igualmente por Bello H., manifiesta que el documento resulta cualquier cosa que puede ser llevada físicamente al juez, vale decir, aquel medio de prueba que consiste en un objeto que puede, por su índole,

[91] BELLO, H. (2004). *Análisis Crítico del Régimen Probatorio Previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. Caracas. Livrosca, pág. 343.
[92] *Ibidem*.

ser llevado físicamente a la presencia del operador de justicia[93]. Con esta perspectiva se abre el camino para la actualización doctrinal de la definición del género documental, toda vez que en los tiempos actuales un documento excede la concepción que ataba su concepto a un soporte específico (madera, papiro, papel), para ahora abarcar una diversidad de soportes que van desde las tradicionales hasta los medios de almacenamiento digital propios de la era de la informática, tales como discos compactos, disco óptico para almacenamiento de datos, discos ópticos de nueva generación, unidades de almacenamiento portátiles, archivos electrónicos en servidores remotos, entre otros.

Elementos del Documento

Siguiendo los postulados del maestro Montero J., puede decirse que el documento posee cinco elementos lógicos que le integran, cuales son la cosa, el contenido, la forma representativa, el autor y la fecha:

- La cosa: Señala el autor que el documento ha sido siempre una cosa mueble, capaz de ser transportada a presencia judicial.
- Contenido: La cosa que es el soporte del documento representa un hecho o acto jurídico, no pudiendo confundirse entre uno y otro.
- Forma de representación: Dado el actual estado de las cosas, existen multiplicidad de alternativas al respecto, y van desde que sea la escritura hasta cualquier otra manera de representar el hecho o acto, como pueden ser la imagen o el sonido.
- Autor: Si el documento es una cosa mueble que representa un hecho o acto de forma escrita, es evidente que tiene que tener autor. Se prueba a través de la firma, huella dactilar, sello, firma electrónica, entre otros.
- Data: Los hechos y actos ocurren en el tiempo y en el espacio y de ahí la trascendencia de la indicación del lugar y del tiempo de la formación del documento que los representa.[94]

[93] *Ibidem* pág. 344.
[94] MONTERO, J. (2005). *La Prueba en el Proceso Civil*. Madrid. S. L. Civitas Ediciones, pág. 265.

Naturaleza del Documento

Para Bello H.[95], puede decirse que el documento es un producto humano, del cual se puede observar la representación de un hecho: …«en ocasiones puede ser simplemente representativo o representativo-declarativo, pero que en sí es una cosa u objeto representativo de un hecho que puede ser o no humano, hecho que puede ser presente, pasado o futuro, o incluso simples acontecimientos naturales».

También expresa el referido autor que el documento es:

- Un medio de prueba judicial, si contiene la representación simple o representación y declaración de un hecho debatido en el proceso judicial, diferente a sí mismo;
- Un medio probatorio indirecto, pues el operador de justicia no percibe los hechos controvertidos directamente, como ocurre en la inspección judicial;
- Un medio representativo, pues la representación o, incluso la declaración-representación, es el elemento que caracteriza el medio probatorio, al reflejar un hecho debatido distinto a sí mismo; real, pues se trata de una cosa u objeto que contiene la representación de un hecho;
- Un instrumento histórico, pues siempre se tratará de la reconstrucción de hechos ocurridos en el pasado, aun cuando pueden existir al momento de ser llevada la prueba al proceso, o que puede tratarse de hechos presentes o futuros, pues debe diferenciarse el continente, que sería la cosa u objeto extraprocesal, del contenido -declaración de un hecho pasado, presente o futuro[96].

El Documento Público

Esta categoría de documentos hace resaltar la oponibilidad erga omnes de este medio probatorio. Atiende a la seguridad jurídica requerida en toda sociedad organizada para su desarrollo y significa la última palabra en caso

[95] BELLO, H. (2004). *Análisis Crítico del Régimen Probatorio Previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. Caracas. Livrosca, pág. 348.
[96] BELLO, H. (2004), *op. cit.* pág. 349.

de dudas acerca de la titularidad de una gama de derechos que están sometidos a la publicidad registral.

Llambias, J. (1995),[97] señala que son: …«públicos los instrumentos otorgados con las formalidades que la ley establece, en presencia de un funcionario público a quien la ley confiere la facultad de autorizarlos».

Aguiar, H. (1957),[98] definió a este tipo de documento como el que hace fe por sí mismo respecto de un acto contenido, autorizado por un funcionario público o una persona particular que, por permitirlo la ley, en casos especialmente previstos, ejerce una función pública dentro del territorio que la misma ley le ha fijado para el ejercicio de sus funciones y con relación a las personas en cuyos asuntos no le hubiese prohibido intervenir.

Conforme a la concepción del legislador patrio –patentada en el artículo 1357 del Código Civil–, el Instrumento público se asimila al instrumento auténtico, y es aquel que ha sido autorizado con las solemnidades legales por un registrador, registradora, juez, jueza u otro funcionario, funcionaria, empleado o empleada pública que tenga facultad para darle fe pública en el lugar donde el instrumento se haya autorizado.

Puede verse entonces que un documento público es, conforme al ordenamiento jurídico patrio, el que cumple solemnidades legales y ha sido autorizado por un funcionario o funcionaria pública competente material y territorialmente para dar fe pública sobre el documento. La norma señala directamente al registrador, registradora y al juez o jueza (en funciones notariales) como funcionarios y funcionarias competentes, pero deja abierta la posibilidad para que otros servidores o servidoras públicas tengan tal competencia.

---

[97] LLAMBÍAS, J. (1995). *Tratado de Derecho Civil*. Argentina. Editorial Perrot, 16ª edición, pág. 430.

[98] AGUIAR, H. (1957). *Instrumentos en Estudios jurídicos en homenaje al profesor Enrique Martínez Paz.* Buenos Aires, Argentina. Editorial Perrot.

Sin ánimo de hacer exhaustiva la enumeración, puede señalarse que conforme a la Ley del Registro Público y del Notariado en vigor[99], los registradores o registradoras autorizan la protocolización de los negocios jurídicos referidos a inmuebles. Igualmente, los notarios y notarias dan certeza de la autenticidad de las firmas plasmadas en los documentos otorgados en su presencia, así como de la fecha que allí se encuentra definida. La Ley Orgánica del Registro Civil[100], concede a esta clase de registrador o registradora la competencia para conferir fe pública a todas las actuaciones, declaraciones y certificaciones, que con tal carácter autoricen, otorgándole eficacia y pleno valor probatorio.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 22, confiere al secretario o secretaria la competencia de autenticar documentos y certificar copias de los actos y actas del expediente. El artículo 14 de la Ley de Publicaciones Oficiales[101] establece que las leyes, decretos y demás actos oficiales tendrán carácter de públicos por el hecho de aparecer en gacetas oficiales.

Montero, J. (2005):[102] manifiesta que el Código Civil español prevé en su artículo 1216 una verdadera definición de documento público. En efecto dispone tal norma: «Son documentos públicos los autorizados por un Notario o empleado público competente, con las solemnidades requeridas por la ley».[103]

---

[99] REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 5833 extraordinaria del 22 de diciembre del 2006, Ley del Registro Público y del Notariado.

[100] REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 39 264 del 15 de septiembre del 2009, artículo 11 de la Ley Orgánica del Registro Civil.

[101] ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA, n. ° 20 546 del 22 de julio de 1941, Ley de Publicaciones Oficiales.

[102] MONTERO, J. (2005), *op. cit*. 269.

[103] ESPAÑA. BARCELONA. GENERALITAT DE CATALUNYA, DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA. Universitat de Girona, Institut de Dret Privat, Europeu i Comparat, Código Civil español. [Base de dato en línea]. Fecha de la consulta 22.11.2016. Disponible en: civil.udg.es/normacivil/estatal/CC/4T1C5.htm.

Puntualiza el maestro Montero, J. (2005):

> La comprensión de lo que es un documento público pasa por la de la fe pública, esto es, por la distinción entre quién realiza el acto y quién da fe del mismo. El Estado en un momento de la historia asumió en exclusiva la función de dar fe de la existencia de los hechos y actos jurídicos y se la atribuyó a unas determinadas personas.[104].

Respecto a su valoración probatoria, por mandato de la Ley, los funcionarios competentes dan fe de la certeza de los hechos jurídicos que el funcionario efectuó, vio u oyó, hasta el límite de su competencia. Así se desprende del contenido de los artículos 1359 y 1360 del Código Civil. Su valor probatorio será por tanto absoluto, al punto de que se considera que la prueba documental pública se encuentra tarifada en la ley, y por tanto el sentenciador deberá otorgar pleno valor a las declaraciones allí contenidas, no existiendo posibilidad de contraprueba al respecto. Únicamente podrá salirse de esta tasa legal, cuando la autenticidad o veracidad del documento hayan sido atacadas por la instrumentación de la tacha de falsedad que las normas permitan.

Sin embargo, en el campo del Derecho Procesal del Trabajo, el legislador determinó expresamente el sistema de valoración probatoria que regiría el quehacer del juez o jueza laboral, indicando en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo lo siguiente: «Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador». Por tanto, puede señalarse que en principio no existe tarifa legal aplicable en la valoración probatoria de los elementos aportados por las partes en el proceso laboral, incluso del documento público.

Devis, H. (2000), ha considerado la prueba como el: …«conjunto de reglas que regulan la admisión, producción asunción y valoración de los diversos

[104] MONTERO, J. (2005), *op. cit*. pág. 270.

medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso».[105]

Montero, J. (2005),[106] señala que para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertos principios, sin perjuicio de los requisitos especiales que deben observarse para cada medio de prueba en particular. Tales principios son: 1. Legalidad y licitud; 2. Objetividad; 3. Relevancia; 4. Pertinencia; y 5. Suficiencia.

La actividad probatoria se informa de una serie de principios inveterados, algunos de los cuales han sido condensados en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Principios como la inmediación, la concentración, la publicidad, la abreviación, la rectoría del juez o jueza y la uniformidad procesal, se encuentran desarrollados en sus normas. Así por ejemplo, el artículo 3 señala que solo se apreciarán las pruebas incorporadas al proceso conforme a las disposiciones de esta Ley; el artículo 6, obliga a los jueces y juezas que han de pronunciar la sentencia a presenciar el debate y la evacuación de las pruebas para de ellas obtener su convencimiento; el artículo 9 prevé que en caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se deben apreciar de la manera que más favorezca al trabajador; el 10, dispone que los jueces deben apreciar las pruebas según las reglas de la sana crítica, señalando nuevamente que la duda debe favorecer al trabajador.

El artículo 69 *eiusdem* establece que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez o jueza respecto a los puntos controvertidos, y fundamentar sus decisiones. Sobre la libertad de prueba, el subsiguiente artículo 70 señala que los medios de prueba admisibles son los que determina la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras

[105] DEVIS, H. (2000). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Bogotá. Temis, pág. 15.
[106] MONTERO, J. (2005), *op. cit.*

leyes de la República, quedando excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio. Abre igualmente la posibilidad de aportar pruebas diferentes, al señalar que 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.

El principio inquisitivo tal como fuere expresado ut supra, se hace patente al indicar el artículo 71 *eiusdem*, que cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez o jueza puede ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales que considere convenientes, sobre lo cual se volverá más adelante.

La preclusividad se observa en el artículo 73 *eiusdem*, al señalar que la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en el ordenamiento jurídico. Desde el comienzo de la implementación de la Ley, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, consideró que es la instalación de dicha audiencia y no cualquiera de sus prolongaciones, la oportunidad preclusiva para aportar los medios probatorios[107].

En lo que respecta a las pruebas, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dispuso que estas sean prácticamente las mismas que establece el Código de Procedimiento Civil, siendo que del Capítulo II del Título VI en adelante, se enuncian y se normalizan los instrumentos probatorios. Entre ellos destacan: documentales; exhibición de documentos; informes; experticia; testimoniales, declaración de parte (reflejo del principio inquisitivo y de oralidad); inspección judicial; reproducciones o experimentos; los indicios y las presunciones. Entre estos, se pueden considerar pertinentes y

[107] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 115 del 17 de febrero del 2004 (Arnaldo Salazar Otamendi contra Publicidad Vepaco C. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve/.

conducentes principalmente para corroborar o enervar los alegatos sobre la existencia de un grupo de entidades de trabajo indudablemente que la prueba documental, más específicamente el documento público.

En lo atinente a la prueba documental, puede indicarse como documentos públicos a aportar: Los registros mercantiles en donde consten la constitución de sociedades mercantiles, fondos de comercio y las actas de asambleas en general. Las instrumentales privadas emanadas de las partes que documentarían el criterio del juzgador o juzgadora pudieran ser: todos los documentos habidos y expedidos por la entidad de trabajo para la cual labora o laboró el trabajador o la trabajadora.

La prueba de informes está prevista en el artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y según esta norma cuando se trate de hechos que consten en documentos que se hallen en oficinas públicas, bancos, asociaciones gremiales, sociedades civiles o mercantiles e instituciones similares, que no sean parte en el proceso, el Tribunal, a solicitud de parte, requerirá de ellos cualquier informe sobre los hechos litigiosos que aparezcan de dichos instrumentos o copia de los mismos. Esta prueba merece una mención especial, por cuanto para el desarrollo de los objetivos de este trabajo se debe enlazar con el artículo 71 y 156 *eiusdem* para comprender mejor su alcance, punto sobre el cual se volverá más adelante.

La prueba judicial es la razón o argumento tendiente a demostrar la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos afirmados o negados por las partes en el proceso, que tienen por objeto llevar al juzgador al convencimiento sobre la verdad o interés que mueve a la parte que ha sido expuesto bajo el envoltorio del alegato, en tanto que los medios de pruebas, son los instrumentos o vehículos permitidos en la ley, de carácter lícito, pertinente, relevantes e idóneos, que utilizan las partes, el juez o la jueza para traer al proceso esas razones o argumentos que a la postre servirán

para establecer o fijar los hechos que deben tenerse como ciertos en la resolución de los hechos controvertidos.

La prueba puede percibirse desde distintas perspectivas. Pudiera ser una actividad lógica y material encaminada en el mismo sentido de la realidad que se trata de investigar, esto es, como operación y esfuerzo amparados en una verdad: es la prueba fin. Empero asimismo puede valorarse como el conjunto particular de recursos que pueden utilizarse para obtener aquella demostración: es la prueba medio. Aquí interesa la prueba como medio.

Por su parte, el artículo 71 *eiusdem* de importancia capital en esta investigación, señala que cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez o jueza en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales, que considere convenientes. El auto en que se ordenen estas diligencias fijará el término para cumplirlas y contra él no se oirá recurso alguno.

En este artículo, pero de una manera más adecuada al nuevo proceso laboral, se siguen las pautas que impone desde 1999 la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual en su artículo 257 señala: «El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia»[108]. El artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dispone que, los jueces o juezas en el desempeño de sus funciones tengan como objetivo la verdad, es decir, que están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance.

Por tal motivo esta norma viene a ratificar la facultad que se le otorga al juez como rector o director del proceso quien debe impulsarlo de oficio o a instancia de parte, y se le concede la posibilidad de promover la conciliación,

[108] Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, *op. cit.,* artículo 257.

mediación y arbitraje, y que, se le faculta legalmente, para ordenar el pago de conceptos como prestaciones o indemnizaciones distintos de los requeridos, cuando estos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas. En tal sentido el legislador procesal del trabajo, no solo acoge la normativa propia del derecho procesal civil, sino que confiere al juez o jueza la más amplia facultad para ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales, como lo señala el artículo 71 mencionado.

Esta norma del artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, hay que observarla con suma atención y relacionarla estrechamente con el artículo 156 *eiusdem*, con la finalidad de exponerlas se citan ambas textualmente:

> Artículo 71: Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el Juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales, que considere convenientes.
>
> El auto en que se ordenen estas diligencias fijará el término para cumplirlas y contra él no se oirá recurso alguno.
>
> Artículo 156: El Juez de Juicio podrá ordenar, a petición de parte o de oficio, la evacuación de cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminados los actos de examen de testigos, cuando lo considere inoficioso o impertinente.

De la lectura de los dos artículos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo citados, puede observarse claramente cuál debe ser la actitud del juez o jueza dentro del proceso laboral. Se ha explicado con suficiencia el marco probatorio y la prueba en sí sobre la base de lo pretendido en este estudio, cuyo primer objetivo será la descripción de la actuación del juez o jueza cuando entrevé la existencia de un grupo de entidades de trabajo que no fue singularizada en el libelo de la demanda, pero baste hasta aquí esta mención para volver de seguida sobre este aspecto.

El artículo 72 *eiusdem*, plantea que salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal.

Este artículo establece al igual que el 506 del Código de Procedimiento Civil, que las partes tienen la carga de probar sus respectivas afirmaciones de hecho, está estableciendo que, salvo disposición legal en contrario como señala la norma, la obligación que tienen de demostrar sus respectivas afirmaciones de hecho o a quien los contradiga, cuando alegan nuevos hechos.

El juez de sustanciación, mediación y ejecución, una vez finalizada la audiencia preliminar, en ese mismo acto, incorporará al expediente las pruebas promovidas por las partes, hasta esta fase el juez o jueza desconocen si las mismas son suficientes o no, o si existen hechos que merezcan esclarecerlos[109].

Cuando el juez o jueza de juicio dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo del expediente, deba pronunciarse sobre la admisibilidad o no de las pruebas incorporadas y promovidas por las partes, es en este momento cuando ya tiene el conocimiento básico de los hechos controvertidos y,

[109] Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *op. cit.*, artículo 74.

puede, en este estado del estudio de la causa, tener la certeza sobre la suficiencia o no de los medios probatorios incorporados al proceso[110].

De la Prueba Instrumental

Con respecto a las pruebas por escrito, el artículo 77 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, expresa que los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, podrán producirse en el proceso en originales. La copia certificada del documento público o del privado, reconocido o tenido legalmente por reconocido, tendrá el mismo valor que el original, si ha sido expedida en forma legal.

En este artículo se analiza la llamada prueba por escrito, a cuyos efectos se entiende por documento e instrumento, es decir, que en lenguaje legal y forense se habla indistintamente de documento o instrumento, como si fueran sinónimos; pero técnicamente el documento es un concepto más amplio que engloba toda representación de una idea, como por ejemplo las tarjas (artículo 1383 del Código Civil), marcas, contraseña, etc.; y el instrumento constituye una especie de documento por el que la representación objetiva de la idea se hace en forma literal.

La prueba instrumental tiene un gran valor probatorio, porque en ella aparece expresada con exactitud la voluntad del otorgante y la materialización escrita de la idea impide que el tiempo desdibuje en la memoria su contenido y contexto, y resulta imprescindible para la demostración de la esencia de esta investigación.

Señala la norma que la agregación en juicio de la prueba por escrito puede hacerse mediante la consignación del instrumento original o copia certificada expedida con arreglo a las leyes, la cual tendrá el mismo valor que el original, si ha sido expedida en forma legal.

[110] *Ibidem*, artículo 73.

El artículo 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, señala que los instrumentos privados, cartas o telegramas, provenientes de la parte contraria, podrán producirse en el proceso en originales. Estos instrumentos podrán también producirse en copias o reproducciones fotostáticas o por cualquier otro medio mecánico, claramente inteligible, pero los mismos carecerán de valor probatorio, si la parte contra quien obra los impugnase y su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o con auxilio de otro medio de prueba que demuestre su existencia.

Producidos estos documentos e incorporados al proceso, deben ser sometidos a un proceso de control, es decir, ambas partes pueden controlarlos, manifestar observaciones, así como atacar su autenticidad, impugnándolos por falsos o tachándolos de ilegales para desecharlos del proceso.

Con respecto a la tacha de instrumentos, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en su artículo 83 plantea los casos sobre los cuales puede proponerse la tacha de los instrumentos públicos y los privados reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, sobre lo cual no se ahondará sino hasta la mención como medio de ataque, y el artículo 84 *eiusdem* determina el momento de la proposición y cómo debe hacerse, sobre el procedimiento en sí, el mismo no será objeto de esta investigación.

De los auxilios probatorios: Después de recorrer todo el asunto probatorio relacionado con la determinación del título objeto de este estudio, existe una institución procesal, asimismo de carácter determinante para la definitiva resolución de la declaratoria de oficio por parte del juez o jueza de la existencia de un grupo de entidades de trabajo, y es la que se refiere a los indicios y presunciones en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Establece la referida ley que los indicios y presunciones son auxilios probatorios establecidos por la ley o asumidos por el juez o jueza para lograr

la finalidad de los medios probatorios[111]. Por otro lado los indicios son signos aparentes, pero probables de que el juez o jueza debe apreciar razonablemente y considerarlos como pruebas idóneas si son concordantes ellos entre sí, también cuando sean concomitantes y directos en relación con el hecho que se averigua[112].

Para este estudio, la comprensión del alcance y el contenido de las presunciones resultan esenciales por la participación que tienen en la determinación de la propuesta de la investigación, siendo que la existencia de un grupo de entidades de trabajo tal como se explicó ut supra en el Capítulo II, viene revestida de la denominada presunción *iuris tantum*. Empero qué es la presunción en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: es el razonamiento lógico que, a partir de uno o más hechos probados lleva al juez o jueza, a la certeza del hecho investigado, pudiendo ser esta legal o judicial[113].

Las presunciones pueden ser legales u hominis. Las legales se encuentran previstas en la ley; como por ejemplo en materia laboral: la presunción de existencia de un grupo de entidades de trabajo prevista en el artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y el artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, ya analizados.

En cuanto al derecho a la defensa y a la carga de la prueba sobre las presunciones, habrá que atender en primer lugar al tipo de presunción, en este estudio queda precisado que la presunción por la cual se concluye la existencia de un grupo de entidades de trabajo es de carácter relativo, por consiguiente el artículo 120 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece que en estos casos la carga de la prueba la tendrá quien pretenda desvirtuar la mencionada presunción. Es natural que así sea, por cuanto

[111] *Ibidem*, artículo 116.
[112] *Ibidem*, artículo 117.
[113] *Ibidem*, artículo 118.

tales presunciones admiten prueba en contrario, como por ejemplo la contemplada en el artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Dentro del proceso laboral se suman a estos elementos presuntivos: las conclusiones en relación con las partes que el juez o jueza pueda extraer de su interacción inmediata con ellas, en el entendido de que ante la notoriedad de falta de cooperación para lograr arribar a la consecución de la justicia, debidamente motivadas, pueda quien decida sacar conclusiones adversas contra quien embaraza la materialización de la justicia.

Resulto oportuno recordar y reafirmar que el artículo 395 del Código de Procedimiento Civil en vigor, fue acogido por el legislador procesal del trabajo que, a tal efecto, lo dispuso en el artículo 70 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ahora, el legislador procesal del trabajo, no solo acogió esta normativa del proceso civil, sino que confiere al juez o jueza la más amplia facultad para ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales, como lo señala el artículo 71 de dicha Ley.

Se adoptó la doctrina según la cual el proceso una vez iniciado, no es asunto exclusivo de las partes, se estableció dentro de los principios rectores como se dijo el de darle primacía a la realidad, pero el de mayor amplitud fue consagrarle el deber de tener como objetivo de sus actos la verdad y además de buscarla por todos los medios con sus limitaciones legales.

Por tal razón Bello, H. (2006), señala que el operador u operadora de justicia no es ajeno al principio de autorresponsabilidad, ya que la carga será el peso que haga inclinar la balanza a favor de alguna de las partes cuando no existan pruebas, por lo que la importancia de la existencia de la institución de la carga de la prueba desde la perspectiva del juez o jueza, radica en ser esta, la única fórmula que podrá utilizar el decisor para emitir un fallo, dirimir el conflicto sometido a su jurisdicción, evitándose de esta manera que la

ausencia de pruebas haga producir una decisión que absuelva la instancia, lo cual, conforme a lo previsto en el artículo 160 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es un vicio de la sentencia que produce su nulidad[114].

Actuación del Juez o Jueza Cuando Entrevé la Existencia de un Grupo de Entidades de Trabajo no Advertida en el Libelo

Cuando el demandante entrega la demanda por ante la Unidad de Recepción y Distribución de Documentos (URDD), comienza el periplo judicial de su pretensión. Ahora bien, tal como se dijo en la parte introductoria, la actuación aleatoria de los jueces o juezas de sustanciación, mediación y ejecución no será objeto de este estudio por las razones ya explicadas, por lo tanto, se comenzará el análisis partiendo del recibo del expediente por el tribunal de juicio.

Todo proceso y sus normas procesales requieren que en el libelo se identifique claramente a quien se demanda, dicha identidad es parte de la garantía del derecho a la defensa de quien haya sido descrito como demandado para que se le pueda emplazar, asimismo es la clave en la determinación de a quién se va a condenar, sobre quién se ejecutará el fallo y por demás permite establecer entre quiénes surtirá efectos directos la cosa juzgada. Ergo, identificar al demandado resulta menester para tramitar la demanda.

El juez o jueza de juicio una vez que recibe el expediente mediante auto de mero trámite, previamente ha debido estudiar: el libelo de la demanda, la contestación de la demanda, las pruebas promovidas por las partes y otras circunstancias de carácter procesal, es decir, en esta etapa el juez o jueza ya conoce de qué se tratan los hechos, lo pretendido por el trabajador o

[114] BELLO, H. (2004), o*p. cit*.

trabajadora y cuáles son las defensas del contratante en contradicción al demandante.

Pues bien, sucede que el o la demandante en ocasiones narran los hechos desde su perspectiva (limitada a la interpretación que le da a la realidad), lo cual se traduce en el siguiente ejemplo: una persona que se identifica como trabajador o trabajadora de una empresa en particular denominada M, comercia (venta o reventa) con los bienes que esta produce o compra, se identifica con sus productos, maneja su cartera de clientes solo con dichos productos, dispone de material solo relacionado con los productos de la empresa M, cumple con una serie de metas que se le fijan e incluso en ciertos períodos del año recibe premios y acude a eventos celebrados donde se entregan reconocimientos.

Empero esta empresa M, no es la empresa que figura en los documentos que se le otorgan al demandante tales como: constancias de trabajo, recibos de pago del salario, cheques librados a su nombre, información por correo electrónico, ingreso al seguro social obligatorio, notificaciones de riesgo, recibos de pago de utilidades, recibos de pago de bono vacacional, autorizaciones de disfrute de vacaciones, órdenes para la práctica de exámenes de preingreso, prevacacionales, posvacacionales, etc., en fin, todo documento cuya expedición se genera dentro del marco normal del desarrollo de una relación de trabajo; sino que estos documentos son expedidos por otra empresa denominada K.

Ante estos hechos quien demanda, consciente de que si bien todos estos elementos parecieran configurar quién es su contratante, interpone la demanda contra la empresa con quien se identifica como subordinado fuera del aspecto formal, todo lo cual resulta a todas luces lógico ser la empresa M, pero además y en razón de los aspectos formales demanda solidariamente a la empresa K.

Estando dirigido el petitorio de la demanda a la condena de la empresa M y como solidariamente responsable a la empresa K, hasta este momento el o la demandante no ha mencionado en su libelo que pretende la responsabilidad de un grupo, sino de la empresa principal que ante la realidad fáctica del desarrollo de la actividad laboral es para la cual realmente presta o prestó servicios, y de otra empresa que pareciera estar involucrada en la relación laboral que subyace entre quien demanda y la empresa M, a la cual también le demanda como empresa K, pero como responsable solidaria sin ninguna duda de su subsidiaridad.

En este estado de la causa, resulta común que el juez o jueza de juicio se plantee las siguientes preguntas: ¿Por qué si la parte actora está demandando a la empresa M y solidariamente a la empresa K, todas las pruebas promovidas parecen indicar que la única demandada debería ser la empresa K?; ¿Habrá sustitución de patronos en la presente causa?; ¿Es posible que la parte demandante haya cometido un error al identificar al legitimado pasivo, siendo la empresa K la única legitimada pasiva?; ¿Existe la probabilidad de que ambas empresas constituyan un grupo?; ¿Se estará ante un posible caso de tercerización?, o ¿Quien demanda, pensando en una ejecutoria, está demandando a la empresa más solvente? Entonces cómo ha de ser la actuación del juez o jueza hasta este momento.

De acuerdo a esta síntesis, el juzgador o juzgadora deberá evaluar con suma suspicacia lo dicho por los codemandados solidarios en la contestación a la demanda. Es aquí donde a priori se consiguen todas las pistas que le permitirán resolver la controversia conforme a la verdad antes de la celebración de la audiencia de juicio —téngase en cuenta que los jueces o juezas de juicio antes de la audiencia, ya se formaron un preconcepto de la controversia—.

En este tipo de circunstancias por lo general (se dice por lo general, para enfatizar que no se trata de una posición absolutista), y es lo que dicta la experiencia de más de catorce años en el Poder Judicial, la empresa K en su contestación, con una sumisión supina a lo alegado en el libelo de la demanda, asume los hechos como un genuino buen padre de familia. Generalmente se insiste: Acepta la relación de trabajo, el tiempo de servicio, el salario alegado, el cargo desempeñado, la jornada laboral, el despido injustificado alegado, entre otros alegatos, y rechaza la cuantía, pero esgrimiendo que las prestaciones sociales y todos los derechos laborales ya han sido pagados en su oportunidad, no solo con suficiencia sino además con un monto por encima de lo debido.

En lo que respecta a la primera actuación procesal de la empresa M que se incorpora al expediente para contradecir los dichos de la demanda —contestación de la demanda—, generalmente como punto previo, piden u oponen como defensa de fondo la falta de cualidad para ser demandado, por cuanto niegan que exista prestación de servicios ni relación laboral entre quien demanda y esta, además de ser prolijos en el rechazo pormenorizado de todo lo pedido en el libelo punto por punto; no promueven pruebas, ya que en apariencia no disponen de ninguna por no tener nada que ver, y solicitan la declaratoria sin lugar de la demanda, así como la condenatoria en costas para el o la demandante.

Ante este panorama todo parece dentro de lo regular, sin embargo, cometen normalmente un exceso que debe ser detectado por el juez o jueza del cual debe estar muy en cuenta, y es que incluso la empresa K rechaza que el actor haya laborado para la empresa M esgrimiendo la defensa de la otra empresa y la empresa M asimismo manifiesta que a juzgar por las pruebas promovidas todo indica que quien demanda le ha prestado servicios siempre a la empresa K, esto sin mencionar que constituyan apoderados judiciales

unívocos que representen a ambas empresas contestando la demanda por cada una y por separado.

Ocurre con frecuencia que el trabajador o trabajadora inicia sus labores para una empresa, sea en su taller u oficinas, y estas poseen visiblemente un nombre comercial diferente al de la entidad de trabajo a la cual trabaja, siendo esta la dueña de esos medios de producción. Es así como la relación de trabajo se va desarrollando en el contexto de la interacción entre quien presta el servicio y los representantes del contratante, pero nunca con este o esta que incluso pudiera no solo tener su domicilio en Venezuela sino en el exterior.

Aunado a lo anterior como ya se mencionara, generalmente lo elementos formales tales como la papelería hacen parecer que en efecto la relación laboral fue constituida con una empresa que en modo alguno se relacionan, al menos en apariencia, con el verdadero contratante de la relación laboral que subyace con el o la prestadora de servicios; y así va transcurriendo una relación laboral entre un trabajador y un fantasmal contratante[115].

Este tipo de procederes necesariamente conllevan a que el juez o jueza se inmiscuya con más ahínco en la búsqueda de la verdad, porque la legitimidad que genera la duda derivada de la pretensión del demandante, se patentiza con la actuación del demandado. No obstante, pudiera no suceder esto en los asuntos, pero lo que se quiere reflejar es que en la concatenación de los alegatos del demandante y las contradicciones del demandado, es donde se encuentra el epicentro de las posibles conclusiones relativas que permitirán en la audiencia de juicio ampliar el debate preestablecido sobre

[115] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, n. ° 183 del 8 de febrero del año 2002 (Plásticos Ecoplast C. A., interpone acción de amparo constitucional contra la sentencia dictada el 23 de febrero del 2000 por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción del estado Miranda con sede en la ciudad de Los Teques), disponible en: www.tsj.gob.ve.

los hechos controvertidos, así como la pesquisa probatoria, motivado a las presunciones serias que han nacido desde ya en el juez o jueza.

Resulta oportuno resaltar lo que no puede escapársele al juzgador o juzgadora de su conocimiento, y es que dentro del ejercicio de la libertad de empresa y más específicamente en lo que atañe a las personas jurídicas, normalmente se intente evadir la responsabilidad de estas, creando distintas sociedades o compañías para enmascarar a otras, todo lo cual redunda en la dificultad para los posibles trabajadores o trabajadoras que pretendan demandarles, de saber con certeza a quién demandar. Tratándose esto de una especie de fraude que a priori no está relacionado con la existencia de grupos de entidades de trabajo y sus distintos integrantes.

Del mismo modo, la experiencia judicial ha permitido entender que las entidades de trabajo actuando como personas jurídicas, ponen en práctica estrategias empresariales con el propósito de engañar al prestador o prestadora de servicios sobre la identidad real de quien lo recibe, encubriéndolo a través de diversos medios incluso con la venia de la ley. Ello sucede cuando el trabajador o la trabajadora de una empresa denominada legalmente, de la cual recibe directrices por intermedio de una persona natural, así como percibe de esta el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin embargo, no conoce realmente quién o cuál es su real contratante, dado que la información recibida no es suficiente, en consecuencia, cuando se descubre la realidad, por lo general, es una entidad de trabajo de la cual el trabajador o trabajadora no tiene conocimiento alguno.

También como complemento de estas situaciones que se presentan en los procesos laborales, no solo judiciales sino de explotación empresarial, industrial o comercial, la constante evolución de los negocios ha llevado a la existencia de personas (naturales o jurídicas), que dirigen una serie de

actividades económicas, o que administra una sola mediante diversas compañías o empresas, formalmente distintas a la principal, pero unidas a ella no solo por lazos económicos, sino de dirección, ya que las políticas económicas y gerenciales se las dicta la principal, quien a veces nombra los administradores de estas sociedades o empresas, por el dominio que ejerce sobre estas[116].

Lo importante es, que no se está haciendo referencia a las agencias o sucursales, sino a las que tienen una personería jurídica en apariencia no ligada a la principal, o sea, distinta a la de las agencias o sucursales, y con base a esa autonomía formal, asumen obligaciones y deberes teóricamente diferenciadas del principal, pero que en el fondo obran como agencias o sucursales. Estas entidades de trabajo que van surgiendo para desarrollar la actividad del principal, y que pueden o no desenvolverse en lugares distintos al del domicilio de la principal de acuerdo a su composición interna o al grado de sujeción a la controlante, se las distingue como filiales, relacionadas, etc. Existe un controlante que impone a otras empresas en apariencia autónomas o entidades diferentes, controles con el fin de lograr los objetivos, ergo esta supuesta autonomía se reduce a la mera instrumentalidad del controlante quien dirige, ordena, alinea e impone la agenda.[117]

El ordenamiento jurídico ha sido prolífico en la creación de disposiciones establecidas en diferentes leyes para regularizar los abusos y evitar los fraudes que puedan surgir del denominado ejercicio de la libre empresa, con los cuales se ha podido controlar de alguna forma, la defraudación de

[116] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 558 del 18 de abril del 2001 (C. A. de Administración y Fomento Eléctrico (CADAFE), acción de amparo contra decisión dictada el 19 de junio del 2000, por el Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo y Agrario de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy), disponible en: www.tsj.gob.ve.
[117] *Ibidem.*

acreedores o terceros, la competencia desleal, el monopolio encubierto, estrategias encubiertas, etc.[118]

Entre estas leyes que se refieren a los grupos o a las empresas vinculadas, etc. Se pueden nombrar: la Ley del Mercado de Capitales, la Ley para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia; la Ley sobre Prácticas Desleales del Comercio Internacional; la Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras; la Ley de Impuesto Sobre la Renta; la Ley de Regulación de la Emergencia Financiera; la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y hasta en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales se refieren a los grupos económicos o financieros, empresas controladas, y sociedades vinculadas, que pueden tentativamente dividirse, según la posición relativa que asuman en un determinado momento, en: 1) Controlantes, 2) Interpuestas, 3) Filiales, 4) Subsidiarias y 5) Relacionados, tal como los nombra la Ley General de Bancos y Otros Institutos Financieros, y otras de las leyes mencionadas[119].

Muchas de estas empresas que son creadas por la principal, en ocasiones además se presentan públicamente como filiales o miembros de un grupo o unidad económica, bien por declaraciones que hace el grupo en ese sentido, sin que nadie los desmienta, o porque en sus actos una compañía o empresa se declara filial de otra, o utiliza símbolos, signos, lemas u otras expresiones que son compartidas con el principal, quien así también se identifica y lo permite. Se trata en apariencia de personas jurídicas distintas formalmente, perfectamente constituidas, pero que soterradamente obran como una unidad, con una sola dirección y con un solo fin, por lo que ni siquiera

[118] *Ibidem.*
[119] *Ibidem.*

pueden considerarse asociaciones, ya que contratos entre ellos no existen.[120]

No obstante, en caso de presentarse estos ardides empresariales que redundan en la difícil tarea para el demandante sobre la posibilidad cierta de saber a quién y cómo demandar, el juez o jueza debe sacar conclusiones de la actuación de las partes durante el proceso, ya que regularmente el demandando real busca un proceso dilatado, oponiendo como se explicara la falta de cualidad o negando la relación laboral.

A pesar de ello y a tenor de los principios protectorios del derecho del trabajo, el orden público laboral y teniendo en cuenta el principio inquisitivo siempre bajo la observancia de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, quien decide debe interpretar las normas con mayor laxitud en función del hiposuficiente, desapegándose de lo formal para poder determinar si todas estas actitudes del demandado conllevan eximirle o no de su condición, despejando la incógnita sobre si es o no el demandado, logrando desenmarañar la urdimbre empresarial dotada de formalismos.

Pues bien, un juez o jueza especializados que ya conozcan el controvertido y las pruebas promovidas, así como las admitidas, estará en plena capacidad de determinar cuáles son las pruebas cuyo objeto permitirán resolver la controversia, por ende, al momento de providenciar las pruebas podrá de conformidad con el artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, citado en varias oportunidades, ordenar la evacuación de medios de prueba que permitan pesquisar la verdad con respecto al verdadero demandado.

Si quien demanda no ha mencionado en los hechos relatados en su libelo la existencia de un grupo de entidades de trabajo, tampoco ha pedido como parte del petitorio sea declarada la existencia de un grupo de entidades de

[120] *Ibidem.*

trabajo, pues resultaría obvio concluir que por lo general, en estos casos, las pruebas promovidas no tienen por objeto probar estos hechos, tampoco las pruebas promovidas sean las pertinentes para demostrarlos, dado que no están concebidas para ese objetivo. Bajo esta misma circunstancia, el sujeto pasivo de la demanda, tampoco ha de haber promovido alguna prueba tendiente a desvirtuar hechos que en principio no han formado parte de la controversia, esto sería como adivinar.

Ante este escenario poco claro hacia la determinación de la verdad material, la ponderación de las circunstancias tiene que hacerla el juez o jueza con amplitud, sin quedar atado o atada al formalismo estricto proveniente de un deficiente incumplimiento por el o la accionante de entablar clara posición en el petitorio de la demanda y en la narración de los hechos sobre la existencia de un grupo de entidades de trabajo.

Debe entonces el juez o jueza con el preconcepto ya formado de la controversia, actuar conforme al principio inquisitivo establecido en el artículo 5 en concordancia con el artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, teniendo siempre en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales, dándole la dirección adecuada al proceso, ordenando la evacuación de las pruebas idóneas y pertinentes que le permitan saber quién es el verdadero demandado en la causa como parte de su veredicto final. Como fuera expresado con suficiencia, el principio inquisitivo le impone al juez o jueza la obligación de buscar la verdad, ese deberá ser su objetivo.

Identificar las Pruebas a Ordenar de Oficio para Comprobar y Declarar la Existencia del Grupo de Entidades de Trabajo

Desde luego que el juez o jueza de juicio al emitir el auto motivado e inimpugnable ordenando la evacuación de otros medios probatorios por insuficiencia de los promovidos por las partes para formar convicción, deberá

analizar la composición mercantil de las entidades de trabajo demandadas, con el propósito de ordenar la incorporación al expediente de los documentos relativos donde se pueda evidenciar las participaciones en el capital (documentos constitutivos o estatutarios de las sociedades, actas de Asambleas, Libros de Accionistas, etcétera), o la toma de decisiones donde se denote el control o la influencia significativa (actas de Juntas Directivas, por ejemplo), o el estado del capital (Balances). Solo así se patentizan los criterios que permiten la declaración de existencia de un grupo. Son estos actos escritos, los que muestran los parámetros requeridos en forma indudable[121].

Se menciona directamente la prueba documental, ya que la existencia de un grupo es dificultosa de probarse mediante testigos, motivado a que estos grupos generalmente actúan a través de negocios jurídicos exteriorizados bajo la figura de contratos o actos escritos. Muchos testigos pudieran afirmar que una persona natural dirige a un grupo, o que la compañía O es filial de A, y si en la documentación de las compañías componentes, tal persona o accionista no aparece, sino otra, esta documentación desmentiría a los testigos. Además de que la prueba documental merece una apreciación tarifada por la ley que los artículos 1360 y 1363 del Código Civil imponen a los documentos (públicos y privados) cuando los califica de corresponderle plena fe entre las partes, como respecto a terceros tal como se explicara anteriormente.[122]

Esa plena fe es la tarifa legal probatoria que antepone el valor probatorio del documento por encima de los medios valorables por la sana crítica como el testimonio. Por ello, las testimoniales no pueden ni probar, ni enervar el

[121] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, n. ° 903 del 14 de mayo del 2004 (Transporte SAET, S. A., interpone acción de amparo constitucional en contra de la sentencia dictada el 11 de julio del 2001, por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Vargas), disponible en: www.tsj.gob.ve.
[122] *Ibidem.*

cúmulo de actos jurídicos por medio de los cuales exteriorizan los grupos su actuación y, en materia civil y mercantil, no pueden desvirtuar lo asentado en instrumentos públicos o privados, a tenor de lo previsto por el artículo 1389 del Código Civil. Uno o varios testigos por mucha certeza que tenga sobre los hechos pudieran solo sustentar que los administradores –por ejemplo- conocían de una situación que fue tratada, pero no fue asentada (fuera de los actos registrados o documentados). Los asistentes a la reunión, serían los testigos de esos hechos.[123]

Todos estos documentos cuya posibilidad de incorporarse al debate y evacuación probatoria con los cuales se pueden demostrar las composiciones accionarias u otras participaciones en el capital, serían enunciativamente entre otros: los traspasos de acciones, cuotas o participaciones; las decisiones tomadas por accionistas, administradores, directores, etcétera; el capital consolidado; así como los actos jurídicos donde los miembros del grupo van desarrollando su vida mercantil o civil.

Esa univocidad económica, la dirección de gestión, el control, o la influencia significativa solo se capta de la vida jurídica de los componentes del grupo, y esa vida jurídica —por lo regular— es y debe ser escrita, ya que se adelanta mediante actos o negocios jurídicos documentados, la mayoría de los cuales los regulan el Código de Comercio y otras leyes que rigen la materia societaria. Mientras que en las compañías sometidas al control y vigilancia del Estado, tal documentación será necesaria para cumplir con las exigencias legales relativas a ese control y vigilancia.[124]

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia n. ° 903 del 14.5.2004[125] ha expresado lo siguiente:

[123] *Ibidem.*
[124] *Ibidem.*
[125] *Ibidem.*

Según el Derecho Societario, la constitución de las sociedades debe constar en documentos ad subtantiam actus, como son los registros de los documentos constitutivos, como requisitos de existencia de las sociedades legalmente constituidas; y la vida social se evidencia de los documentos que el Código de Comercio exige a las compañías que registren (actas de Asambleas, etcétera); esto sin perjuicio del deber de llevar la contabilidad mercantil, la cual también debe constar en instrumentos (libros y balances) ordinarios o electrónicos, de acuerdo a leyes más recientes, como el Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras. Por otra parte, los bancos, las sociedades sujetas a la inspección de la Comisión Nacional de Valores, las aseguradoras, y todas aquellas sobre las cuales el Estado ejerce su poder de control y vigilancia, obligatoriamente deben producir innumerables documentos ante las autoridades administrativas, de donde se podrá evidenciar el conjunto y sus componentes.

Como las instrumentalidades tienen primordialmente carácter mercantil, las experticias contables (auditorías) también permitirán conocer las relaciones entre las diversas empresas, bien se utilicen métodos clásicos o se utilice una contabilidad grupal (consolidada).

Será la prueba documental la que permita identificar a las filiales o afiliadas, a las relacionadas; y será dicha prueba, quizás junto a la pericia contable, la que reconozca quiénes son las personas interpuestas, las relacionadas; así como a controlantes y controlados, sin importar cuál es el criterio utilizado para definir al grupo, sea o no uno de los acogidos por el Decreto con Rango y Fuerza de Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, como es el manejo de una suma significativa de negocios comunes, u otro.

También es prueba documental, la declaración administrativa en el área donde ello sea posible, reconociendo a un grupo, como –por ejemplo- los prospectos de Oferta Pública de Títulos o Valores, autorizados por la Comisión Nacional de Valores. Esta calificación administrativa puede emanar de la Superintendencia de Bancos, de la Superintendecia de Seguros, de la Junta de Regulación Financiera, de Pro-Competencia, de la Comisión Anti-Dumping, o de la Comisión Nacional de Valores, por ejemplo. Tratándose de actos administrativos, la realidad del grupo y sus componentes queda amparada por la presunción de veracidad y legalidad del acto administrativo que así los declare.

Las grabaciones, dentro del límite de la legitimidad, podrán probar las instrucciones no escritas que se dieron a los administradores de las instrumentalidades; o el que éstos estuvieran enterados del

> motivo o finalidad de una operación. Igual ocurriría con videos o películas; pero es difícil, mas no imposible, que este tipo de registro de voces e imágenes sea utilizado por los controlantes en sus relaciones con los controlados.
>
> La existencia del grupo, también puede demostrarse por la confesión que sus miembros hagan judicial o extrajudicialmente. No es raro que, públicamente, los grupos se presenten como tal, en su papelería, en sus actos y hasta en las propagandas. La confesión tiene que ser ponderada por el Juez o la Administración, ya que dentro del grupo, el declarante podría incluir a personas que no son sus componentes, motivo por el cual, si todos los miembros no confiesan, deberá probarse la membresía de quienes no hayan aceptado su participación en el grupo, sin que para nada éstos se vean afectados por la confesión de los otros elementos del conjunto.
>
> A juicio de la Sala, en un sistema de libertad de medios de prueba, en principio cualquier medio podría ser utilizado para demostrar la existencia del grupo, pero dentro de un sistema de valoración mixto, donde se conjugan tarifas legales con la sana crítica, la prueba instrumental o documental será la que convenza plenamente de tal existencia, debido al mandato al juez de los artículos 1360 y 1363 del Código Civil.

Desde esta perspectiva, resulta más específico y directo para el juez o jueza ordenar la evacuación de este tipo de medios probatorios, sin menoscabo de la libertad de que gozan los demás medios de prueba. Además es importante tener en cuenta que, tratándose muchos de los documentos expresados como ese tipo de documentos que por mandato de la ley deben llevar las personas jurídicas por razones propias de su ejercicio, el operador u operadora de justicia puede solicitarles la exhibición de los libros y documentos originales para que los mismos sean evacuados en la audiencia de juicio, pudiendo sacar de la conducta contumaz de las entidades de trabajo en la exhibición de los documentos, conclusiones en contra de estas motivado a la obstrucción que su contumacia comporta a la búsqueda de la verdad y la realización de la justicia.

Una vez que el juez o jueza ha logrado identificar cuáles son las pruebas cuya evacuación debe ordenar conforme al principio inquisitivo, en auto

separado al auto por medio del cual se ha pronunciado sobre la admisibilidad de las pruebas promovidas por ambas partes en la audiencia preliminar conforme al artículo 75 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; motivará la orden de evacuación de las pruebas identificadas (documentales principalmente), en razón de no ser suficientes las pruebas promovidas por las partes como quiera que el o la demandante peticionó que se declarara la solidaridad entre las empresas demandadas o las ha mencionado como relacionadas con respecto a la relación de trabajo invocada, sobre la base en primer lugar de que el artículo 1223 del Código Civil, establece: «No hay solidaridad entre acreedores ni deudores, sino en virtud de pacto expreso o disposición de la Ley». Por consiguiente, dichas pruebas ordenadas en principio serán suficientes para comprobar si existe o no tal solidaridad entre ambos demandados o si estas son parte de un grupo, es decir, si entre la empresa M y la empresa K, existe dicha obligación.

La prueba por excelencia que pudiera ordenar de oficio el juez o jueza de juicio ante la incertidumbre de que los codemandados las exhiban o no en la audiencia de juicio, relacionadas con los documentos constitutivos o estatutarios de las sociedades, actas de asambleas, etcétera, o la toma de decisiones donde se denote el control o la influencia significativa (actas de juntas directivas, por ejemplo), o el estado del capital (balances), es la prueba de informes dirigida a los registros mercantiles donde hayan sido registradas las codemandadas de conformidad con el artículo 81 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, sin menoscabo de que pudiera ordenarse en razón del ahorro de recursos, una inspección judicial conforme al artículo 111 *eiusdem* en la sede de dicho organismo, a los fines no solo de inspeccionar los documentos registrados sino también los cuadernos de comprobantes, según sea el caso.

Una vez que todos los instrumentos hayan sido incorporados al proceso a través del medio utilizado, siendo la principal fuente de convicción la prueba

documental, es con base a documentos públicos que se demostrará la existencia del grupo y sus miembros, administradores, etcétera, si dichos documentos (originales y copias certificadas) son de la época en que se incoa la acción y reflejan para esa fecha la situación.

Siendo de fecha coetánea a la demanda, no parecen existir riesgos probatorios que perjudiquen al resto de los miembros que no fueron traídos individualmente a juicio. Igual ocurre con las declaraciones públicas donde se confiesa la existencia del grupo y sus elementos. La prueba documental contemporánea con la interposición de la demanda, será la clave para evidenciar la unidad de gestión, de dirección o simplemente económica. La contemporaneidad que señala la Sala Constitucional es fundamental, ya que algunas empresas podrían ya no ser parte del grupo para esa fecha, y si no se les emplaza, no podrían alegar tal situación, ya que al no comparecer a juicio no la podrían exponer.[126]

Mención especial merece ante el contenido del parágrafo anterior, tener muy en cuenta la redacción del artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual si bien es una transcripción del artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de [1997] derogada, tiene una pequeña modificación cuya redacción precisa atención[127], ya que pudiera ir en detrimento de esa contemporaneidad fundamental de la prueba documental fijada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en la decisión citada anteriormente.

En el literal b del artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, se establece que se presumirá la existencia de un grupo de empresas, salvo prueba en contrario cuando: «Las juntas administradoras u órganos de

[126] *Ibidem.*
[127] *Cfr.* el encabezamiento del último aparte del artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras con el literal b del artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

dirección involucrados estuvieren conformados, en proporción significativa, por las mismas personas». Sin embargo, el encabezamiento del último aparte del artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, expresa: «Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas». [Subrayados propios].

Es decir, los tiempos verbales juegan un importante papel al momento en que el intérprete analice la norma con fines de su aplicación a los hechos controvertidos con el propósito de declarar el derecho pretendido. Conlleva la interpretación de la norma establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, a que las juntas administradoras u órganos de dirección que en algún momento anterior fueron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas, así para el momento de la interposición de la demanda no lo estén, resulten involucradas dado el caso, como posibles miembros de un grupo de entidades de trabajo.

En razón de este asunto, que quizás no forme parte del núcleo de esta investigación, resulta un hecho de suma importancia a tener en cuenta por cuanto tal tiempo verbal, del cual se pudiera decir que parece más bien un error material de transcripción, va en detrimento de la interpretación dada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sobre la contemporaneidad fundamental de las pruebas, lo cual en todo caso, deberá resolver el Tribunal Supremo de Justicia, cuando proceda a interpretar dicha norma, para lo cual no será necesario que se anule dicha norma sino bastará su interpretación conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En todo caso, de existir algún motivo que origine insuficiencia en cuanto a los medios probatorios ordenados de oficio por el juez o jueza en el auto separado indicado anteriormente, aun dispone de la posibilidad otorgada

asimismo por el principio inquisitivo que rige el proceso laboral venezolano en su artículo 5, de poder ordenar la evacuación de cualesquiera pruebas necesarias para el esclarecimiento de la verdad conforme al artículo 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cual dispone:

> El Juez de Juicio podrá ordenar, a petición de parte o de oficio, la evacuación de cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminados los actos de examen de testigos, cuando lo considere inoficioso o impertinente.

No obstante, como esta posibilidad ocurre durante la celebración de la audiencia de juicio, oral, pública y contradictoria, en el capítulo siguiente, tendrá una mención especial y más determinada.

Cómo Garantizar el Derecho a la Defensa si no fue Pedida la Declaratoria de la Existencia de un Grupo de Entidades de Trabajo

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 49.1 establece en cuanto al derecho a la defensa que el debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y por ello la defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Es decir, quien piense que el resultado de esta investigación terminará materializando el vicio de incongruencia positiva de la sentencia, también se preguntará: ¿Cómo es posible que se le garantice el derecho a la defensa a un grupo que no ha sido mencionado en el libelo de la demanda?, ¿Cómo se pudieran defender los demandados en juicio, en contra de la posible declaratoria de oficio por el juez o jueza de juicio de la existencia de un grupo de entidades de trabajo entre ellos, si en virtud de no formar parte del petitorio, no les ha sido posible promover pruebas con ese objetivo?, ¿Qué pasará con los otros miembros del posible grupo, que no hayan podido participar en el juicio?, ¿Sería procedente solicitar a través del recurso de

invalidación por falta de notificación, la nulidad de la sentencia que declare la existencia del grupo y condene a sus miembros notificados y no notificados?

Ante tamañas interrogantes en cuanto a su importancia, deben dárseles unas respuestas bien razonadas y motivadas, en virtud de los derechos y garantías que parecieran estar en juego, sin embargo, como se verá y explicará, no existe afectación alguna al derecho a la defensa lo cual quizás es el clímax de esta investigación.

En este estado de la causa le corresponde el turno a la celebración de la audiencia de juicio, la cual por el principio de la concentración y de inmediación debería contar con todos los medios probatorios incorporados ya al proceso para su evacuación ante las partes y el juez o jueza de juicio. Además de que en la audiencia de juicio también se evacuarán las pruebas que por razones propias a los medios probatorios, ocurrirá su incorporación en el mismísimo momento de la evacuación, es decir, después de anunciadas las pruebas.

Ahora bien, el juez o jueza de juicio durante o después de oír la exposición de la parte actora, tiene la facultad de interrogar a las partes o sus apoderados sobre asuntos propios de la controversia e incluso se encuentra facultado en virtud del artículo 5 y del artículo 6, parágrafo único, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para ir más allá de lo que ha indicado el o la demandante en su libelo.

Se puede ejemplificar estos dichos con un ejemplo que aclare la propuesta así: cuando el trabajador o la trabajadora demandó a la empresa M y solidariamente a la empresa K, solicitó el pago de los beneficios repartibles conforme al artículo 131 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, del siguiente tenor:

> Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.
>
> Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio. Artículo 132 Bonificación de fin de año Las entidades de trabajo con fines de lucro pagarán a sus trabajadores y trabajadoras, dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a treinta días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios o utilidades que pudiera corresponder a cada trabajador o trabajadora en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en esta Ley. Si cumplido éste, el patrono o la patrona no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono o la patrona obtuvieren beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los treinta días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Empero este cálculo debe efectuarse conforme al criterio de unidad económica, conforme se establece en el artículo 134 *eiusdem*, cuyo contenido es el siguiente:

> La determinación definitiva de los beneficios de una entidad de trabajo se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aún en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.

¿Qué significa esto? Cuando la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 131 establece que las entidades de trabajo deberán repartir el 15 % de los beneficios líquidos, esto constituye uno más

de los derechos irrenunciables consagrados en la esfera jurídica de los y las trabajadoras, es decir, desde ya, se puede columbrar que el principio inquisitivo el cual ordena buscar la verdad por todos los medios, también advierte no perder de vista la irrenunciabilidad de los derechos laborales, todo lo cual se traduce en que, si quien demanda no pidió la declaratoria de la existencia de un grupo de entidades de trabajo en su libelo, tal omisión no obsta la facultad del juez o jueza de juicio quien de oficio por razones de orden público y previa demostración de ello, pueda declarar la existencia del grupo de entidades de trabajo no advertida en el libelo y calcular el pago de esos beneficios líquidos repartibles, empero atendiendo al criterio de unidad económica señalado en el artículo 134 *eiusdem*.

Establecido esto, le corresponde al operador u operadora de justicia preguntarle a la parte actora en qué basa su alegato de solidaridad, por cuanto el artículo 1223 del Código Civil, establece que para ello debe existir un pacto expreso o una disposición expresa de la ley. Independientemente de la respuesta manifestada por la parte actora, debe procederse de la misma forma con respecto a los codemandados, a los fines de que respondan el porqué rechazan la solidaridad invocada en el libelo.

Superada la etapa de alegación, réplicas y contrarréplicas, se procede al anuncio de las pruebas promovidas por las partes que hayan sido admitidas por el tribunal y las ordenadas de oficio conforme al artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para los efectos del control de las mismas. En este estado es donde se debe manifestar aun más el principio inquisitivo del juzgador o juzgadora quien debe observar las presunciones legales, tales como, las establecidas en el artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual dispone:

> Los patronos o patronas que integraren un grupo de entidades de trabajo serán solidariamente responsables entre sí respecto de las

> obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores y trabajadoras.
>
> Se considerará que existe un grupo de entidades de trabajo cuando se encuentran sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo la explotación de las mismas.
>
> Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de entidades de trabajo cuando:
>
> Existiere relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueran comunes.
>
> Las juntas administradoras u órganos de dirección involucrados estuvieron conformados, en proporción significativa, por las mismas personas. Utilicen una idéntica denominación, marca o emblema, o desarrollen en conjunto actividades que evidenciaren su integración.

Cuando de los documentos existentes en autos de los ya referidos para la demostración de la existencia de los grupos de entidades de trabajo, surja la convicción de quien juzgue de acuerdo a lo previsto en el artículo 120 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras anteriormente citado, de que se está ante una, varias o todas las presunciones legales citadas anteriormente, debe preguntársele al demandado: cuál es su defensa o excepción al hecho de existir en autos dichas presunciones, es decir, ha de interpelarse a las entidades demandadas sobre la conformación o no de un grupo de entidades de trabajo entre ellas, conforme a las presunciones legales y judiciales que se extraen de todas las pruebas presentadas.

Pues bien, el propósito de tales actuaciones no es otro que el de incorporar al debate la discusión relacionada con la posible existencia de un grupo de entidades de trabajo no advertida en el libelo de la demanda, pero claramente observable en las pruebas aportadas para que las

codemandadas puedan en su caso oponerse a dichas presunciones demostrando lo contrario o admitirlas sin más.

En el primero de los casos, como se trata de presunciones *iuris tantum* las cuales admiten prueba en contrario, y siendo que quien pretenda demostrar lo contrario a la presunción legal tendrá la carga de la prueba, los o las codemandadas podrán solicitarle al juez o jueza la evacuación de cualquiera otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad de acuerdo al artículo 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, o podrán intentar la tacha (artículos 83-85 *eiusdem*) de los documentos públicos que hayan sido incorporados al juicio conforme a la solicitud de informes dirigida a los registros mercantiles; de los que hayan sido producidos en originales, y en definitiva expresar todas las observaciones (artículo 155 *eiusdem*) en contra de los medios probatorios que de alguna manera evidencien la existencia de las referidas presunciones legales, por lo tanto gozarán de todas las garantías procesales establecidas en la ley para el ejercicio pleno del derecho a la defensa con el propósito de desvirtuar las presunciones legales que pudieran llevar al tribunal a declarar la existencia de un grupo de entidades de trabajo, además de ser una obligación de quien juzga hacer cumplir el ejercicio del derecho a la defensa.

Si de las pruebas que fueron ordenadas conforme a la solitud de las partes para el esclarecimiento de la verdad o de oficio por el juez o jueza de acuerdo al artículo 156 *eiusdem*, no se lograre demostrar lo contrario sobre las presunciones legales en cuanto a la existencia de un grupo de entidades de trabajo, o del examen de las mismas se evidencie que han quedado rebatidas por existir prueba en contrario, en el texto íntegro de la sentencia deberán expresarse los motivos por los cuales fue incorporado al proceso el punto debatido no alegado en el libelo de la demanda, el señalamiento de cómo fue resguardado el derecho a la defensa de las partes, y toda la

argumentación jurídica del porqué fue declarada o no la existencia de un grupo de entidades de trabajo no advertida en el libelo de la demanda.

En el segundo caso, de admitir los o las codemandadas la existencia de un grupo de entidades de trabajo entre ellas, pues le corresponderá al juez o jueza decidir la causa conforme a ello, pudiendo condenar en razón de lo ya expuesto, el pago de conceptos como prestaciones o indemnizaciones distintos de los requeridos, por haber sido discutidos y probados en juicio o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas cuando aparezca que estas son inferiores a las que correspondan al trabajador o trabajadora de conformidad con la ley, y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas.

Del análisis planteado se insiste, que si bien tal como dice la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en la decisión n. ° 903 del 14.5.2004, que de acuerdo a los principios contenidos en el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil para los procesos dominados por el principio dispositivo, es necesario alegar la existencia del grupo, su conformación, e inexorablemente señalar cuál de sus componentes ha incumplido; en los procesos laborales tratándose del interés social en juego este principio se atempera para darle paso al principio inquisitivo.

En materia de interés social (laboral), así la demanda no se incoe contra el grupo o no se solicite la declaratoria de la existencia del grupo como sucede en el ejemplo planteado de las empresas M y K, sino contra uno o varios de sus componentes por separado, debido a que por la ley todos los miembros tienen una responsabilidad o deben contribuir a resolver una situación, y por ello conocen de la demanda así no sea contra ellos, aun si existen otras empresas que no fueron demandadas, si de autos quedan identificados quiénes conforman al grupo, la sentencia abarcará a quienes no hayan sido identificados en el libelo.

Además no se trata solo de solidaridad entre los diversos miembros del grupo económico como la denomina el artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sino de una obligación indivisible que nace por la existencia de un grupo; y este criterio funciona exclusivamente en materia de orden público e interés social donde es necesario proteger al débil o a la sociedad en aras de una justicia eficaz, contraria a la multiplicidad de juicios para dar cumplimiento a los artículos 2 y 26 constitucionales, y es en estas materias donde se puede dictar el fallo contra personas determinadas que surgen de autos como elementos del grupo, así no fueran mencionados en la demanda e incluso ni siquiera haya sido mencionada la existencia de un grupo, partiendo obviamente de la comprobación de todos estos hechos dentro del proceso.[128]

Efectuado el estudio de las diversas sentencias de la Sala Constitucional ya analizadas y de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, tal como la sentencia n. ° 1303 del 25 de octubre del año 2004, se puede observar la viabilidad de la propuesta de esta investigación, sentencias que si bien no contemplan esta facultad expresamente, la han dejado entrever no solo motivadamente sino por la resolución de ciertos casos relacionados con este asunto.

En la sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, indicada anteriormente, estableció:[129]

> Los jueces del trabajo, en ejercicio de su función jurisdiccional, tendrán por norte de su actuación la verdad, estando obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance, participando en tal

[128] Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 903 del 14 de mayo del 2004 (Transporte SAET, S. A., interpone acción de amparo constitucional en contra de la sentencia dictada el 11 de julio del 2001, por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Vargas), disponible en: www.tsj.gob.ve.
[129] Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, n. ° 1303 del 25 de octubre del año 2004 (Germán Ochoa Ojeda, contra la sociedad mercantil Cerámica Piemme, C. A., por cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales), disponible en: www.tsj.gob.ve.

> sentido, de forma activa en el proceso. (Artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo).
>
> Tal enunciado programático se explica e inserta, en el ámbito del objeto jurídico que regula el Derecho del Trabajo, a saber, el hecho social trabajo.
>
> **De allí que, la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias impere como principio rector del Derecho del Trabajo y soporte filosófico esencial para quienes tienen la invaluable misión de impartir la justicia laboral.**
>
> Es fundamental para los jueces del trabajo, sirviéndose de mecanismos conceptuales (pero de aplicación práctica) como la teoría del levantamiento del velo corporativo, indagar y esclarecer la real naturaleza de la relación jurídica deducida en el proceso.
>
> Para ello, es suficiente que algún hecho haya resultado discutido y probado en el proceso, **sin requerirse que el mismo integre la pretensión deducida y las defensas o excepciones opuestas.**
>
> Una visión disímil a la precedente, abonaría espacio a la imposición de las formas, bien al calificar una relación o institución en el marco del derecho común, cuando lo es del trabajo, o por atribuirle naturaleza laboral cuando desborda tales límites. [Negrillas y subrayado propios].

Se puede observar de este criterio jurisprudencial, que la Sala confirmó la declaratoria por parte de la alzada de la existencia de un grupo de empresas, siendo que la demanda fue incoada contra una sola empresa por prestaciones sociales y otros conceptos; ni siquiera se pidió solidaridad alguna; tampoco fueron nombradas otras empresas. Empero el principio inquisitivo así como la materia objeto del debate, obligan al juez o jueza laboral a ir más allá de lo aparente para proteger al débil económico.

A pesar de lo dicho resulta imperativo para los jueces y juezas del trabajo como fuera expresado, garantizarles el derecho a la defensa a las empresas o entidades de trabajo codemandadas o no, que en definitiva pudieran conformar un grupo independientemente de que sea materia de interés social, ya que estas actuaciones devenidas del principio inquisitivo no pueden impedir el ejercicio efectivo de otros derechos.

En todo caso, el juez o jueza de juicio siempre que les garantice el derecho a la defensa a las partes y compruebe por todos los medios probatorios a su alcance e incorporados al proceso, así no le haya sido pedido, la existencia de un grupo de entidades de trabajo entre los codemandados y los no demandados, o entre el demandado y los demás miembros del grupo no demandados, tiene la facultad para que de oficio declare la existencia del referido grupo sin que tal pronunciamiento lo haga incurrir en un vicio que afecte la sentencia pronunciada.

CONCLUSIONES

El presente estudio se basó en el análisis sucinto del proceso laboral venezolano, conformado por una serie de características y etapas procesales que deben cumplirse para que el juez o jueza pueda dictar una sentencia definitiva que tutele efectivamente los derechos pretendidos, cumpliendo con todas las garantías procesales existentes en el ordenamiento jurídico.

Además se analizaron los grupos de entidades de trabajo, el por qué y para qué se conforman, cómo nacieron y, en general, cómo pueden actuar en el desarrollo conjunto o no de sus actividades, determinándose que no resulta un agravio para los trabajadores y trabajadoras su simple existencia, sino el modo en que algunos actúan con la intención de simular y defraudar la ley.

Se demostró en esta investigación, que el juez o jueza de juicio tienen la facultad de oficio para declarar la existencia de un grupo de entidades de trabajo no advertida en el libelo de la demanda, con el propósito de coadyuvar en la labor judicial y en la materialización del Estado Social de Derecho y de Justicia que propugna nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Los jueces o juezas deben tener como único objetivo del proceso el hacer justicia, pero solo se hace justicia demostrando la verdad y declarando el derecho conforme a ella, ya que la justicia es garantía de la paz social y la esperanza renovada de una mejor convivencia ciudadana, si hay justicia, siempre hay paz. Sin embargo, esto no debe hacerse mediante atropellos e interpretaciones desequilibradas del ordenamiento jurídico, sino más bien el juez o jueza ha de apoyarse en todos los medios legales a su alcance para dejar demostrada la realidad fáctica en el proceso, no debe anquilosarse en el positivismo exacerbado, debe actuar en la medida de que la ley, la lógica, la realidad y la justicia se fusionen en la decisión.

Por ello, en la medida en que se conozca el proceso laboral, su contenido, sus herramientas, y estas se apliquen bajo la inspiración de principios, valores, de la ética y de la equidad, se podrá hurgar entre lo aparente y lo real, entre el fraude y lo justo; es allí donde el juez o jueza debe estar por encima del rigorismo y pesquisar la verdad con mucho tino.

Dentro del proceso laboral con base a lo comentado, puede el juzgador o la juzgador apropiarse del deseo humano de descubrir siempre la verdad por encima de la mentira, por medio de los principios procesales como el principio inquisitivo que le permite determinar en un juicio la existencia de situaciones que pudieran violentar el orden público, en estos casos, al verificarse esto, debe actuar de inmediato y corregir todo cuanto fuera posible, ante el fraude pretendido por algunos contratantes en desagravio del débil jurídico.

Por lo tanto, ante la situación no clara que aparente la existencia de un grupo de entidades de trabajo, dicha duda debe impulsar al juez o jueza a establecer su existencia por todos los medios y conforme al ordenamiento jurídico, no solo para que la clase trabajadora tenga mayores garantías sino para enviarles un mensaje claro a quienes actúan en fraude de la ley, de que la formalidad nunca va a estar por encima de la justicia y que el derecho de libre asociación o libre empresa no se superpone a ninguno, por el contrario existen derechos como el derecho al trabajo el cual debe ser protegido reforzadamente.

Bástele al juez o jueza de juicio que conforme a las presunciones legales, conforme a los principios del derecho del trabajo, y el respeto a las garantías del debido proceso y el derecho a la defensa, observe la composición de un grupo de entidades de trabajo así la parte actora no lo haya columbrado, ni haya pedido su condenatoria; poder declarar su existencia de oficio con todos las consecuencias que ello conlleve, a pesar de no existir dicha

facultad expresa en la ley como quiera que los jueces o juezas en cuanto se trate del interés social, deberán ponderar este como una especie de excepción al principio dispositivo el cual se atempera ante el tipo de derechos debatidos.

Por ello, para este trabajo fue imprescindible el análisis crítico de las sentencias del Tribunal Supremo de Justicia; el estudio de la doctrina nacional y extranjera sobre el tema en general, y la concatenación de estos elementos teóricos para despejar cualquier duda acerca de la posibilidad de actuación de los jueces y juezas laborales en dichas circunstancias, concluyendo que las distintas salas del Máximo Tribunal de la República han arribado a la misma conclusión en la medida en que les ha correspondido decidir las diferentes causas que por vía extraordinaria han llegado a su conocimiento, y lo han hecho a través de un factor común, y es que el derecho laboral es un derecho tuitivo que protege un derecho humano fundamental para el ser humano y ese derecho es, el derecho al trabajo.

REFERENCIAS

AGUIAR, H. (1957). *Instrumentos en Estudios jurídicos en homenaje al profesor Enrique Martínez Paz.* Buenos Aires, Argentina. Editorial Perrot.

ALBIOL, I., CAMPS, L., LÓPEZ, J. y SALA, T. (1999). *Derecho del Trabajo, Fuentes y Contrato Individual*. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, España.

ALFONZO, R. (1967) *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo*. Caracas. Ediciones de la Universidad Central de Venezuela, tomo I.

ALFONZO, R. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho de Trabajo*. Caracas. Melvin 2001.

DE BUEN, N. (1985). *Derecho del Trabajo*. México. Sexta edición, tomo II. Editorial Porrúa.

DEVIS, H. (2000). *Teoría General de la Prueba Judicial*. Bogotá. Temis.

ESPAÑA. BARCELONA. GENERALITAT DE CATALUNYA, DEPARTAMENT DE JUSTÍCIA. Universitat de Girona, Institut de Dret Privat, Europeu i Comparat, Código Civil español. [Base de datos en línea]. Fecha de la consulta 22.10.2016. Disponible en: civil.udg.es/normacivil/estatal/CC/4T1C5-.htm.

ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LOS ESTADOS UNIDOS DE VENEZUELA, n. ° 20 546 del 22 de julio de 1941, Ley de Publicaciones Oficiales.

LLAMBÍAS, J. (1995). *Tratado de Derecho Civil*. Argentina. Editorial Perrot, 16ª edición.

LUCENA, H. (2005). Propuestas Alternativas en las Relaciones de Trabajo Venezolanas: la Cogestión y el Cooperativismo. Libro memoria del *I*

Congreso Latinoamericano sobre Gerencia Ley y Jurisprudencia Laborales. Caracas. Edit. Iltras y Unimet.

MONTERO, J. (2005). *La Prueba en el Proceso Civil*. España. Editorial Aranzadi.

OXFAM (2016). *Una Economía al Servicio del 1 %. Informe del Comité de Oxford para Ayudar a la Hambruna, www.oxfam.org/es*. Fecha de la consulta 20.11.2016, disponible en: https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org./files/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-es_0.pdf.

RENGEL, A. (2003). *Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano*. Caracas. Organización Gráficas Capriles C. A., tomo II.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, extraordinaria n. ° 5859 del 10 de diciembre del año 2007, Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y del Adolescente.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 37 504 de fecha 13 de agosto del 2002, Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, extraordinaria n. ° 6076 de fecha 7 de mayo del año 2012, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 5833 extraordinaria del 22 de diciembre del 2006, Ley del Registro Público y del Notariado.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 39 264 del 15 de septiembre del 2009, artículo 11 de la Ley Orgánica del Registro Civil.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, n. ° 38 426 de fecha 28 de abril del 2006, Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 650 del 23.5.2012 (Irwin Óscar Fernández Arrieche, solicitó la revisión constitucional de la sentencia dictada, el 14 de julio del 2009, por la Sala de Casación Social, que declaró sin lugar el recurso de casación interpuesto por el hoy solicitante, con ocasión del juicio que sigue contra la empresa Productos EFE, S. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1854 del 28.11.2008 (Jesús Ángel Barrios Mannucci, solicitud de revisión de la sentencia n. ° 207, que dictó el 26 de febrero del 2008, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia), disponible en www.tsj.gob.ve.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, n. ° 903 del 14 de mayo del 2004 (Transporte SAET, S. A., interpone acción de amparo constitucional en contra de la sentencia dictada el 11 de julio del 2001, por el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Vargas), disponible en: www.tsj.gob.ve

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 822 del 28.7.2005 (Rafael Marea contra el Instituto para la Defensa y Educación del Consumidor y del Usuario del estado Anzoátegui (INDECU), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1722 del 10.11.2009 (Luis Enrique Pérez Viera contra la sociedad mercantil Constructora Miconca C. A. y Miguel Ángel Marcucci Rivoal), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 419, de fecha 11 de mayo del año 2004 (Juan Rafael Cabral Da silva, contra la sociedad mercantil Distribuidora de Pescado la Perla Escondida, C. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. º 445 del 9 de noviembre del 2000 (Manuel de Jesús Herrera Suárez contra el Banco ítalo Venezolano C. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve/.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. º 61 de fecha 16 de marzo del año 2000 (Félix Ramón Ramírez, Luis Enrique Ramos Salinas, Hugo Enrique Méndez Serrano, José Rafael Blanco Machado, Concepción Tovar e Ignacio Antonio Bello contra la sociedad mercantil Distribuidora Polar S. A. (DIPOSA), disponible en: www.tsj.gob.ve/.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1300 del 10 de octubre del año 2004 (Ricardo Alí Pinto Gil, contra la sociedad mercantil COCA-COLA FEMSA de Venezuela, S. A., antes Panamco de Venezuela, S. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencias n. º 629 de fecha 8.5.2008 (Daniel Alfonso Pulido Cantor, contra la sociedad mercantil Transportes Especiales ARG de Venezuela C. A.), y n. ° 1148 de fecha 14.7.2009 (José Miguel Biondi Sifontes contra Molinos Nacionales C. A., [MONACA]), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1184 de fecha 22.9.2009 (abogados Yaritza Bonilla Jaimes y Pedro Luis Fermín, acción de nulidad parcial por razones de inconstitucionalidad, contra los artículos 42, 48, 151, 170, 178 y 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 424 de fecha 10.5.2005 (Miguel José Olivares Mogollón, contra la Alcaldía del Municipio Sucre del estado Trujillo), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1380 de fecha 29.10.2009 (José Martín Medina López acción de amparo constitucional contra la sentencia dictada el 19 de febrero del 2008 por el Juzgado Superior del Trabajo del estado Carabobo), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 442 de fecha 23 de mayo del 2000 (José Agustín Briceño Méndez, contra la decisión del Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo y Estabilidad Laboral de la Circunscripción Judicial del estado Zulia de fecha 19 de enero de 1998), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 1482 del 28 de junio del 2002, (José Guillermo Báez, interpone amparo constitucional contra la decisión que dictó el 29 de septiembre del 2000, el Juzgado Superior Sexto del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas), disponible en: www.tsj.gob.ve.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia n. ° 50 de fecha 22 de marzo del 2001 (María Auxiliadora Baptista y Vesaida Gutiérrez de Andrade, actuando esta última en su propio nombre y en

representación de su menor hijo contra la sociedad mercantil SUPER S, C. A.), disponible en: www.tsj.gob.ve.

VÉLEZ, M. (1981). *Derecho Procesal Penal*. Córdoba, Argentina. Editado por los doctores Manuel N. Ayán y José I. Cafferata Nores, Marcos Lerner.

VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA, n. ° 26 226 de fecha 19 de noviembre de 1959, Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo.

VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA, extraordinario n. ° 5152 del 19 de junio de 1997, Ley Orgánica del Trabajo.

VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA, n. ° 36 860 de fecha 30 de diciembre de 1999, con reimpresión por error publicada en la Gaceta Oficial n. ° 5453 del 30 de diciembre de 1999 y su enmienda publicada en la Gaceta Oficial n. ° 5908 del 19 de febrero del 2009, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA n. º 2990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982, Código Civil.

VENEZUELA. GACETA OFICIAL DE VENEZUELA, n. ° 4209 extraordinaria de fecha 18 de septiembre de 1990, Código de Procedimiento Civil.

VIGO, R. (1999). *Interpretación Jurídica*. Buenos Aires, Argentina. Rubinzal – Culzoni Editores.

VILLASMIL, F. (2006). *Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano.* Maracaibo. Editor Morfort.

VILLASMIL, H. (2005). *Estudios de Derecho del Trabajo*. Caracas. Ediciones Universidad Católica Andrés Bello.