

AAQ 1437

TESIS
DP 2003
P43



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL**

EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

Trabajo Especial de Grado,
presentado como requisito parcial
para optar al Grado de Especialista
en Derecho Procesal

Autor: José Armando Peña M.

Asesor: Carmen Luisa Mújica Figueroa

Cumana, Julio 2003

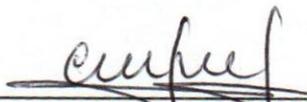
UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano Abogado JOSE ARMANDO PEÑA MARQUEZ, para optar al Grado de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título es: **EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.**

Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Cumaná, a los Quince días del mes de Julio del año Dos Mil Tres.



Carmen L. Mujica F.
C.I. V.-5.873.971

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

Por: José Armando Peña M

Trabajo Especial de Grado de Especialización en Derecho Procesal,
aprobado en nombre de la Universidad Católica "Andrés Bello", por el
Jurado abajo firmante, en la ciudad de _____, a los _____ días
del mes de _____ de _____.

DEDICATORIA

A mí querida esposa e hijos, por la paciencia en esos días en que mi presencia dedicados a la especialización nos estaba con ustedes, y a los profesores por los conocimientos que compartieron para alcanzar una visión de los diferentes aspectos jurídicos en que se desarrolla la aplicación de la justicia, y a la asesora por su aporte didáctico que me permite la realización del presente trabajo

INDICE GENERAL

Resumen.....	vii
Introducción.....	ix
CAPITULO	
I PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO	1
Aplicación en el Procedimiento Vigente.....	4
Principios incluidos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo...	15
II LA DEMANDA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.....	25
Instrumento para Iniciar el Procedimiento.....	25
Características del Procedimiento Laboral.....	29
Aspectos generales.....	31
Prescripción de la acción.....	31
La Demanda en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	35
La Demanda Oral.....	40
Estimación de la Demanda.....	40
Admisión de la Demanda en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	.41
III LA CITACIÓN LABORAL.....	44
Clases de Citación.....	46
Citación Personal.....	46
Citación Tacita.....	48

Citación Por Correo.....	48
Citación por Carteles.....	49
La Notificación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	50
Notificación con Notario.....	54
IV. LA CONTESTACIÓN Y LAS PRUEBAS.....	56
La Contestación en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo.....	56
La Oportunidad de Contestar en Litis Consorcio Pasivo.....	58
La contestación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	60
La Audiencia Preliminar.....	60
Despacho Saneador.....	62
Las Pruebas en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo.....	64
Las Pruebas permitidas en primera instancia.....	66
La oportunidad de las pruebas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	68
Diferencias de la evacuación de algunas pruebas.....	71
Inspección Judicial.....	71
De la Exhibición de Documentos.....	71
De la Tacha de Instrumentos.....	72
Del reconocimientos de Instrumentos Privados.....	74

	De la prueba de Experticia.....	76
V.	INFORMES Y SENTENCIA	78
	Oportunidad para presentar informes.....	79
	Sentencia.....	79
	Informes en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	80
	La Sentencia en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	82
VI.	CONCLUSIONES.....	84
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	86

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

Autor: José Armando Peña M
Tutor: Carmen L. Mújica F.
15 de Julio de 2003

RESUMEN

El actual procedimiento laboral es breve de acuerdo con la ley, pero en realidad no se cumple por las incidencias que se presentan en el desarrollo del proceso. Para determinar si el procedimiento laboral de primera instancia en Venezuela es una realidad, como normativa contenida en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, la importancia por el cambio que se presentara en el ámbito procesal el procedimiento aplicarse, en defensa de los derechos, mejoras y beneficios de la masa trabajadora, tomando como base la constitución de la República Bolivariana de Venezuela como norma fundamental, describiéndose el nuevo procedimiento laboral contentivo en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, realizando un análisis comparativo entre los dos procedimientos con un breve aporte intelectual para abogados litigantes, estudiantes, profesionales y trabajadores que se vinculan con la normativa legal. este trabajo de investigación partirá del método cualitativo, como el análisis de documentos, obras de diferentes autores, caracterizándose por ser una investigación analítica, de desarrollo conceptual y el uso de la matriz de análisis de contenido, análisis comparativo, recolección, análisis e interpretación de datos, deductivo y lógico, con un contenido de la demanda, citación, defensas, pruebas, informes, sentencias.

INTRODUCCION

La investigación del presente trabajo es comparar, el procedimiento laboral de primera instancia como normativa contenida en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, y el nuevo procedimiento laboral de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, realizando un análisis comparativo entre los dos procedimientos, a manera informativa para estudiantes, profesionales y trabajadores relacionados con la materia laboral, aplicando el análisis de documentos, obras de diferentes autores, con un contenido dividido en cinco capítulos, donde se determinan y aplican los diferentes principios de oralidad, gratuidad, celeridad, inmediación entre otros en todo el procedimiento, comenzando con la demanda, sea escrita o oral como instrumento iniciador del proceso, resaltando los diferentes aspectos de la demanda para su admisión, el desarrollo de la citación en todas sus clases y la formalidad de la Notificación que va regir en el procedimiento nuevo, contestación de la demanda y la oportunidad de presentarla en la audiencia preliminar, las pruebas permitidas resaltando la forma diferentes de evacuarlas en la audiencia de juicio, los informes como conclusiones de los alegatos de los hechos y el derecho aplicable, como la supuesta exclusión de los mismos, la sentencia como acto que dirime la controversia en su oportunidad respectiva y la importancia que debe en el nuevo proceso de

dictarse al finalizar la evaluación de las pruebas en la audiencia de juicio, realizando la comparación de estas etapas procesales en ambos procedimientos, con la información doctrinaria y jurisprudencial .

CAPITULO I

PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO

La base de todo procedimiento esta basada en un comienzo en una base de inicio al que deben las partes integrarse a los fines de encaminar los litigios, cumpliendo con lo establecido íntegramente con el contenido de los principios que se han adoptado, y así cumplir con el cometido de cada uno de ellos por el contenido social de su naturaleza jurídica, que es mantener un equilibrio entre los litigantes, por eso los principios como su nombre lo indica es el inicio, de comenzar algo, la primera parte de una acción. El procedimiento laboral en primera instancia en nuestra legislación se encuentra desarrollado por unos principios que se determinan previamente, por su parte **Rodríguez, I;** (1995-35) con ocasión del origen de los principios del derecho procesal del trabajo, este autor enfoca, "...que debido al quebrantamiento del principio teórico, que propugnaba que las partes eran iguales ante el proceso, se produjo el nacimiento de la jurisdicción especial del trabajo, al aparecer la nueva jurisdicción, de tribunales comunes, dejaron de conocer de las controversias surgidas entre los patronos y los trabajadores, derivadas de la relación laboral, produciéndose así procedimientos como el de la conciliación y el arbitraje, los administrativos

laborales, apareciendo los principios procesales del trabajo...”, estableciendo una división de los mismos, de la siguiente manera:

- a) La inversión de la carga de la prueba.
- b) La celeridad procesal.
- c) La gratitud de la asistencia legal.
- d) La conciliación.
- e) La oralidad.
- f) la intermediación.
- g) La publicidad.
- h) La concentración.
- i) El carácter inquisitivo del derecho procesal del trabajo.
- j) El impulso oficioso.
- k) La lealtad procesal.
- l) La informalidad.

Al determinar la desigualdad entre patronos y trabajadores, no pueden así ser iguales dentro del proceso, por lo que el derecho procesal laboral, con los mencionados principios, tratan de compensar la desigualdad palpable, al suplir las deficiencias de la parte débil laboral.

Nuestro ordenamiento jurídico siempre resguardando la igualdad entre las partes en los procedimientos aplica los principios y normas que determinan su desarrollo en todo el proceso, en materia laboral constituye el derecho material objetivo del trabajo, aquellas normas que establecen, en forma general y abstracta, cuales son los intereses dignos de tutela por emanar de la relación de trabajo, en este sentido el autor **Valenzuela, A.**, (1959) señala:

“El Derecho Procesal del Trabajo está íntimamente relacionado con el Derecho Objetivo Material, porque el proceso no es mas que una forma de hacer efectivos los intereses que ese derecho material considera susceptibles de tutela jurídica” (p.123)

A lo dicho podemos agregar como lo comenta **Rodríguez, I. (1995)**

“Si los trabajadores y los patronos no son iguales en la vida cotidiana, tampoco pueden serlo en el proceso, por lo que el Derecho Procesal Laboral, con los principios anteriormente señalados, viene a compensar esa desigualdad y a suplir las deficiencias de la parte débil, con una función tutelar y reivindicadora de un nuevo derecho: el Derecho Procesal del Trabajo” (p.36).

Es por ello que al determinar el orden de aplicación de la ley en materia laboral, la Ley Orgánica del trabajo en su artículo 60 hace referencia a su forma de aplicación, cuando dice:

“Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán, en el orden indicado: a) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso; b) El contrato de trabajo; c) **Los principios** que inspiran la legislación del trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los convenios y recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales; d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen la disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior; e) Los principios universales admitidos por el Derecho del Trabajo; f) Las normas y principios generales del derecho; y g) La equidad”.

Aplicación de los principios en el procedimiento vigente.

Determinados los principios procesales del trabajo y que toda parte involucrada en el proceso debe tener en cuenta para obtener un resultado satisfactorio, y que actualmente son los que en el desarrollo del procedimiento laboral de primera instancia, como en otros procesos ha adoptado nuestra legislación, acogiéndose a dichos principios según la Ley

Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo y el Código de Procedimiento Civil, brevemente se hará una síntesis de cada uno de los principios antes mencionados y el autor antes nombrado nos da la respuesta comenzando:

- a) **La inversión de la carga de la prueba:** En materia de trabajo se resquebraja el principio procesal civil de que el actor debe probar los hechos constitutivos de la acción, y el demandado los de sus excepciones. El procedimiento laboral creó, en vista de la desigualdad de las partes, la tesis de la inversión de la carga de la prueba para compensar la desigualdad económica del trabajador frente al patrono, este principio cumple una función tutelar y así lo encontramos establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo que, simplificado el debate probatorio, da por admitidos los hechos narrados en el libelo que no hayan sido expresa y razonadamente contradichos por el patrono, (punto este que será ampliado en el capítulo IV del presente trabajo en la etapa de contestación de la demanda), en relación con la presunción establecida en la Ley Orgánica del Trabajo que presume la existencia del contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, es otra forma de invertir la carga probatoria, en materia de accidentes de trabajo,

enfermedades profesionales, salarios no cancelados despidos injustificados y en algunas otras situaciones también esta presente este principio (p.37).

b) **La celeridad procesal:** Principio este recogido en el artículo 10 del Código de Procedimiento Civil, es la rapidez en que debe procesarse el procedimiento en unos lapsos cortos, principio este para arbitrar a medida que den mas pronta solución a los conflictos planteados entre los trabajadores y empleadores, por eso el factor fundamental de esa brevedad es el acortamiento de los lapsos. La economía del tiempo, la preclusión automática y la perentoriedad de los lapsos expresan esa celeridad. En la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, (en lo sucesivo L.O.T.P.T.) se expresa este principio al aplicar, en la substanciación de los procesos, el procedimiento pautado para los juicios breves en el Código de Procedimiento Civil, conforme a lo previsto en el artículo 31 de la L.O.T.P.T. Igualmente se manifiesta este principio en lo referente a la inhibición y recusación donde los suplentes siguen conociendo de la causa para evitar que esta se paralice artículo 46 de la L.O.T.P.T. También se expresa este principio en la citación por medio de boletas, en la brevedad del lapso para el emplazamiento, en la forma conjunta de oponer las

defensas previas en una misma oportunidad, en los dispositivos para contestar y apelar de esas defensas previas y, en definitiva, en la reducción de todos los lapsos a la mitad del tiempo fijado para los juicios ordinarios (p.37)

- c) **La gratuidad de la asistencia legal:** Se persigue con ello que los juicios laborales sean accesibles al trabajador y que por su costo, la justicia no se convierta en un obstáculo para la satisfacción de los intereses sociales que tutela el Derecho del Trabajo. La necesidad económica de la clase trabajadora es la diferencia que marca la desigualdad entre patronos y obreros, y es esa necesidad la que se dispone a conquistar la gratuidad de la asistencia en juicio. Fue ella, por lo demás, una de las circunstancias que condujeron en muchos países a la implantación de la justicia laboral. En nuestra la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, se establece que no se podrán cobrar a los interesados derechos o emolumentos de ninguna clase por ninguna actuación, acto, solicitud o poder de cualquier clase que sea, relativos a los juicios de trabajo, salvo los emolumentos previstos para asociados. Esta disposición sin embargo, se aplica solo a nivel judicial, a la función estatal de administrar justicia; pero

no a ciertos aspectos que escapan a ella como el derecho de registro (p.38).

- d) **La conciliación:** Los jueces laborales están obligados a agotar la conciliación antes de entrar en el procedimiento que dirimirá el derecho debatido. La falta de este requisito, en lo referente a las personas morales de carácter público, impide que se le de curso a la demanda, así lo dispone el artículo 32 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo. El juez debe invitar a las partes a que, en su presencia y bajo su vigilancia, lleguen a un acuerdo sobre los intereses en disputa. En todo caso, siempre se puede volver a la conciliación en cualquier otra etapa del proceso. Se entiende, con este principio, que el conflicto más que jurídico, es económico, y en virtud de tal carácter debe buscarse siempre un entendimiento entre las partes.(p.38)
- e) **La oralidad:** En relación con la forma, existen dos tipos de proceso, el escrito y el oral. En verdad todos los procesos modernos son mixtos, calificándose de oral o el mixto conforme a la preponderancia que una o otra circunstancia tengan en ellos. Según este principio los jueces obtienen una impresión más viva del conflicto, los obstáculos y enredos son sorteados con mayor

facilidad, y los ardiles o sofismas se perciben con rapidez. En nuestro país actualmente la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo contempla un juicio eminentemente escrito, aun cuando la demanda, los informes, y la contestación pueden hacerse oralmente, situación esta que en la practica nunca se da por ciertos problemas como es la falta de personal para atender las innumerables causas que cursan en los tribunales, mas aun cuando la mayoría son de competencia múltiple, y colocarse a recibir, oralmente demandas, contestación, e informes no le alcanza el tiempo para evacuar pruebas de testigos entre otros actos de los demás juicios que cursan en el tribunal. (p.39)

- f) **La inmediación:** Este principio procura un acercamiento permanente entre las partes, y entre estas y el juez a través de los actos procesales con el fin de dibujar una idea personal del proceso, más clara, nítida, entendible, menos complicada y más perceptible para las partes. El propósito es acercar a la solución del conflicto. Implica este principio que el juez debe presidir todos los actos y practicar personalmente todas las pruebas. la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, acoge tímidamente este principio en los casos de interposición de la demanda, caso en el cual, el juez sin avanzar opinión, debe

interrogar al demandante para completar la demanda que le hiciera en forma oral, como interrogar al demandado sobre alguno de los hechos que este no hubiera rechazado en forma determinada.(p.40)

g) **La publicidad:** Aun cuando no esta expresamente establecido en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, rige en nuestro derecho el principio de la publicidad del proceso. Las audiencias y los actos son públicos y no se necesita ser parte para presenciar la realización de dichos actos. Principio este contemplado en el artículo 24 del Código de Procedimiento Civil con las limitantes que determine el tribunal por motivo de decencia según la naturaleza de la causa, convirtiéndose en la garantía de lograr una imparcialidad del proceso. (p.40-41)

h) **La concentración:** Es el principio que pugna en aproximar los actos procesales unos a otros, concentrando en breve espacio de tiempo la realización de ellos. En el procedimiento laboral la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, incluye este principio en su artículo 64, al permitir que las cuestiones previas puedan ser opuestas conjuntamente, así mismo el artículo 67 de la misma ley, se prevé la posibilidad de que algunas de estas defensas previas puedan ser opuestas como defensas de fondo, como lo establece el artículo 346 y siguientes del Código de

Procedimiento Civil, a saber la falta de cualidad, la falta de interés, la cosa juzgada, la caducidad de la acción y la prohibición de admitir la acción propuesta según el artículo 361 ejusdem, en este ultimo caso, por razón de concentración procesal las cuestiones incidentales podrán resolverse conjuntamente con el fondo de la causa. (p.41,42)

- i) **Carácter inquisitivo del derecho procesal del trabajo:** En el proceso laboral, como en el civil, son las partes quienes ponen en movimiento el acontecer judicial, solo que el absolutismo del principio dispositivo ha sido limitado, al procurarse el juez con una investidura que no lo haga aparecer como un espectador de la relación procesal, si este principio es el mas castigado por que las partes en materia laboral, mantiene la facultad de poner en movimiento el proceso y subsiste en la carga de probar los hechos invocados, no rige el aforismo “actore non probante, reus etiamsi nihil probaverit, absolvitur” (si el actor no prueba, deberá absolverse al demandado, aunque nada probare), puesto que el tribunal podrá ordenar de oficio la evacuación de pruebas promovidas por las partes que no hubieran sido evacuadas en la oportunidad correspondiente, y cualquiera otra que considere conveniente para el esclarecimiento de la verdad. Así mismo,

podrá el juez dar por terminada los actos de examen de testigos, posiciones juradas, cuando suficientemente ilustrado en el asunto, los considere inoficioso e impertinentes. (p.42)

j) **El impulso de oficio:** Este principio se encuentra en el Código de Procedimiento Civil en los artículos 14 y 401. En el primero se le confiere al juez el carácter de director del proceso y debe impulsarlo de oficio hasta su conclusión a menos que la causa este en suspenso por algún motivo legal, incluso cuando este paralizada la causa, el juez deberá fijar un termino para la reanudación que no será menor de diez días después de notificadas las partes o sus apoderados. El segundo artículo mencionado se refiere a la practica de oficio de las siguientes diligencias:

- 1º) Hace comparecer a cualquiera de los litigantes para interrogarlos libremente, sin juramento, sobre algún hecho que aparezca oscuro o dudoso.
- 2º) Exigir la presentación de algún instrumento de cuya existencia haya algún dato en el proceso y que se juzgue necesario.
- 3º) La comparecencia de algún testigo que habiendo sido promovido por alguna de las partes, sin embargo, no rindió oportunamente su declaración, o la de cualquier otro que sin haber sido promovido por

las parte, aparezca mencionado en alguna prueba o en cualquier acto procesal de las partes.

4º) Que se practique inspección judicial en algún lugar, y se forme un croquis sobre los puntos que se determinen; o bien se tenga a la vista un proceso que exista en algún archivo público y se haga certificación de algunas actas, siempre que en el pleito de que se trate haya alguna mención de tal proceso y tengan relación el uno con el otro.

5º) Que se practique alguna experticia sobre los que determine el tribunal, o se amplié o aclare la que existiera en autos. Como base a este principio se faculta al juez de la causa a los fines de administrar justicia dándole continuidad a los actos procesales de oficio, agilizando el proceso hasta su respectiva conclusión. (p.44)

k) **La lealtad procesal:** Este principio de índole manifiestamente laboral no tiene intención que la de evitar, como suele ocurrir en los juicios civiles, que se utilicen métodos inconducentes a la finalidad de la justicia, o maniobras enderezadas a torcerla, en la practica en el ejercicio del juicio las partes especialmente la parte demandada se centra es en alargar indefinidamente el proceso, obligando muchas veces a el demandante a transar sus derechos reclamados. En el Código de Procedimiento Civil en los artículos 17 y 170, el primero le confiere al juez que deberá tomar de oficio o a petición de parte, todas

las medidas necesarias establecidas en la ley, tendentes a prevenir o sancionar las faltas a la lealtad y probidad en el proceso, y el segundo le indica cuando deben considerarse como falta de lealtad y probidad, sancionándolos con daños y perjuicios, a los litigantes que actúen con temeridad o mala fe en el proceso.(p.45)

l) **La informalidad:** Para poder obtener la tutela jurídica, se necesitan formas determinadas a priori, manifestadas a través de reglas procesales. No puede existir proceso sin formalismo, puesto que a través de las formas se determinan con precisión los actos procesales, que garantizan que los derechos del reclamante se están sustanciando públicamente, en las oportunidades fijadas para cada acto, por que en el proceso laboral debe prevalecer el fondo sobre las forma, toda vez que las formas solo son necesarias para la satisfacción de los derechos substanciales de las partes. El derecho procesal del trabajo no es ni puede ser formalista, por el contrario la simplicidad y la sencillez de sus formas le son inherentes y caracterizan su pureza, es por eso que el artículo 63 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, recoge este principio en la posibilidad de interponer verbalmente la demanda ante el juez que la reducirá en un acta con la cual

encabezara el proceso, y lo faculta para interrogar al demandante para completar la demanda. (p.47).

Principios incluidos en la Ley Orgánica Procesal Del Trabajo.

En otros procesos, nuestra legislación adoptó los principios brevemente explicados anteriormente, a saber, la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, el Código de Procedimiento Civil, y recientemente La ley Orgánica Procesal del Trabajo, como instrumento jurídico que va a regular todo el procedimiento laboral, tomando como base lo establecido en el artículo 257 de la Constitución de 1999, el cual ordena que las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad, y eficacia de los tramites y adoptaran un procedimiento breve, oral y público. En este sentido el artículo 2º de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo incluye los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad estos que se aplicarán en el procedimiento laboral.

En lo referente a los principios analizados anteriormente, enfocaremos los mismos dentro del procedimiento, tomando como base la

Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y comenzando con el **principio de la inversión de la carga de la prueba**, en materia civil el artículo 1.354 del Código Civil en su interpretación, lo que expresa es, que al demandado le incumbe la carga de la prueba cuando por la naturaleza de su defensa el mismo ha reconocido que la obligación que se le demanda, o sea el derecho del actor, si existió, pero que por un hecho nuevo alegado por él ya se extinguió tal obligación.

En materia laboral en la reciente Ley Orgánica Procesal del Trabajo se encuentra establecido este principio en su artículo 72, cuando le impone que el empleador tendrá siempre la carga de la prueba, en cualquiera que fuese su presencia subjetiva en la relación procesal y en cambio al trabajador cuando le corresponda probar la relación laboral gozará de la presunción de su existencia.

En lo referente a este principio el autor **Gerardo, M.**(2001) comenta que el artículo fue inspirado por las enseñanzas de las sentencias dictadas en fecha 12 de Junio de 1995 y 08 de Enero de 1996 por el juez Superior Quinto del Trabajo en Caracas, Dr. Juan García Vara, y dice:

“En el proceso laboral le corresponde al patrono la carga de la

prueba del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral”

Según este autor las decisiones del Dr, Garcia Vara se lee:

“Pues bien, la forma como se puede sustanciar un juicio laboral para lograr una posición honrada y justa dentro de la desigualdad, no requiriéndole al trabajador que demuestre los hechos con pruebas que generalmente le son muy difíciles, no por la complejidad del asunto sino por los inconvenientes en obtener la prueba, Es exigirle al patrono, que es quien dispone de todos los elementos que demuestran los pormenores y condiciones en que se prestó el servicio, que al rechazar alegue los hechos ciertos y que los pruebe. Es éste, el patrono, quien tiene los documentos o instrumentos sobre ingreso, remuneración, pago de salarios, utilidades, intereses sobre prestaciones sociales, disfrute de vacaciones, despidos retiros, entre otros, y podrá demostrar fácilmente los hechos verdaderos...” (p.121).

En lo que respecta al **principio de la celeridad procesal**, a pesar de encontrarse establecido en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo y en el Código de Procedimiento Civil, no es menos cierto, que por artificios jurídicos de los litigantes y por causas de la competencia múltiples de la mayoría de los tribunales del país, las causa para ser decididas se demoran un tiempo demasiado largo, con la nueva ley esto va a cambiar por ser un procedimiento que se va implementar a los fines de una pronta solución de los conflictos planteados, por ser cortos los lapsos establecidos en la novísima ley para el cumplimiento de los actos del

proceso, fijando que no puede exceder de cuatro (4) meses para efectuarse la audiencia preliminar, y que en ausencia de términos o lapsos faculta al juez para fijarlos como lo estableció en el artículo 65 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo .

El autor Gerardo Mille Mille, antes citado, al referirse a este principio nos explica que "... el proceso laboral es concebido con respecto a los principios de simplicidad, probidad, celeridad y economía procesal, en la idea de lograr una administración de justicia laboral rápida y efectiva, adelantando que los lapsos para conocer y decidir acertadamente son breves en razón de la oralidad del juicio." (p.129)

La gratuidad de la asistencia legal es un principio que en la practica es muy común, al dirigirse los trabajadores a las diferentes Inspectorías del Trabajo en la persona del funcionario procurador del trabajo, y solicitarle lo servicios profesionales, para buscar una solución al problema surgido con el empleador, y estos funcionarios están en la obligación de asesorarlos y asistirlos ante los organos jurisdiccionales de forma gratuita. El legislador estableció en el artículo 8 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo cuando indica "la justicia laboral será gratuita...), y de igual manera la gratuidad, en

caso de arbitraje solicitado por el trabajador, los honorarios profesionales de los árbitros si este no pudiera cancelarlos, serán cancelados por el estado como lo indica el ultimo aparte del artículo 143 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. A manera de critica esperamos que el Ejecutivo tome las previsiones necesarias de dotar una partida presupuestaria al Poder Judicial para poder cumplir con este aspecto, en este sentido del principio de gratuidad el autor **Chavero, R;** (2001) nos dice:

“Además, actualmente la interpretación judicial imperante de los artículos 26 y 254 de la Constitución indica que la Justicia es gratuita no solo para los procesos de amparo constitucional, sino también para el resto de los procedimientos judiciales que se ventilan ante el Poder Judicial” (p.217)

El principio de la conciliación como su contenido dice es la etapa o audiencia previa, en que el juez trata de avenir a las partes para evitar el proceso, en la practica esta formalidad son muy pocos los jueces que lo aplican, hecho este que se materializa de oficio por parte del juez dictando un acto fijándole día y hora para que las partes concurran ante su despacho y celebrar un acto conciliatorio, el artículo 257 del Código de Procedimiento Civil nos indica “En cualquier estado y grado de la causa, antes de la sentencia, el juez **“podrá”** excitar a las partes a la conciliación...”, como se

observa este artículo le dice al juez podrá, es decir, se entiende que lo autoriza para obrar según su prudente arbitrio como lo estableció el artículo 23 esjudem; en cambio la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 133 le impone al juez un “**deber**” de mediar y conciliar las partes, tratando que lleguen a un acuerdo y no continuar con el juicio. En lo referente a este principio el autor **Pérez, E;** (2002) nos dice:

“En resumen, la conciliación que se establece en esta LOPT es judicial, obligatoria y compositiva. El juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, en el desempeño de su función mediadora, tiene obligatoriamente que intentar conciliar a las partes y solo si ello no se logra, entonces el proceso cognitivo deberá continuar” (p.165).

En lo referente **al principio de la oralidad** nos encontramos que esta muy ligado con todos los principios que rigen el nuevo procedimiento, por ser la forma oral de efectuarse todos los actos del proceso que son recogidos en un acta que se levantará a los fines subsiguientes en el expediente, y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 129 establece que la audiencia preliminar será oral, igualmente la sentencia en el caso de lo preceptuado en el artículo 130 esjudem, de igual manera puede proponerse la demanda en forma oral como lo indica el párrafo único de el artículo 123 esjudem, el desarrollo del proceso laboral a implementarse es eminentemente oral en todas sus diferentes fases, que va a permitir la celeridad de los juicios y

tomo en cuenta para los juicios de estabilidad laboral cuando le indica en el artículo 189 que el (“El juez de juicio deberá decidir de manera oral el fondo de la causa...”) y muy ligado a la conciliación como a la intermediación y a la concentración como principios del Derecho procesal encaminados a la relación directa de los litigantes con el juez , prescindiendo de la intervención de otras personas, como puede observarse el procedimiento oral en todos lo procedimientos se va imponiendo como en el amparo constitucional buscando la celeridad, permitiéndole al juez adquirir un mejor conocimiento y acercamiento con la controversia, en este sentido al implementarse la oralidad el autor **Chavero, R**; antes citado nos dice:

“Para dar aun más celeridad al proceso y para buscar la mayor intermediación entre los hechos presuntamente determinados de una vulneración constitucional y el juez competente...” (p.219)

El principio **del impulso de oficio** fue integrado a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en el artículo 6º, y como se explico anteriormente, el juez es el director del proceso y debe impulsarlo de oficio hasta su definitiva conclusión, pero es de resaltar que en el párrafo único de este artículo, se le confirió al juez de juicio las facultades, para decretar pagos por conceptos y montos no solicitados en la demanda, como se puede observar es una

facultad de una de las actividades del órgano judicial fundado sobre la iniciativa oficial en que tiene en todo momento el poder de proceder de oficio, en este sentido de impulsarlo de oficio hasta su conclusión, es necesario aclarar que es una vez iniciado el procedimiento a instancia de parte, como dice el autor **Torres, I;** (2002):

“Pero tal disposición debe entenderse en el sentido de que el juez puede impulsarlo de oficio, una vez haya sido iniciado por el demandante, tal como se expresa en la exposición de motivos del proyecto del CPC...” (p.163)

En otro orden de idea nos encontramos con el principio de **la lealtad procesal**, el cual fue incluido en el artículo 48 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, principio este que fue explicado anteriormente, pero con una novedad, que es la sanción aplicable en caso de falta, el cual debe ser motivada donde el juez podrá imponer multas equivalentes a Diez (10) unidades tributarias, como mínimo y de Sesenta (60) como máximo, dependiendo de la gravedad de la falta de lealtad y de probidad que las partes incurran en el desarrollo del procedimiento, de igual manera el artículo 42 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, sanciona con multa a la parte que presente una Recusación y desista, o declarada sin lugar o inadmisibles, dichas multas deben ser canceladas en el lapso de tres (3) días siguientes a

la decisión de la incidencia, en una oficina receptora de Fondos Nacionales para ser ingresados en la Tesorería Nacional.

Otro aspecto de las sanciones por incurrir en faltas de lealtad y de probidad es el **arresto**, que puede ser objeto la parte sancionada que no cumpla con la cancelación de la multa, en lo indicado en el artículo 42 ese arresto es **en la jefatura Civil de la localidad**, pero en lo establecido en el artículo 48 en el párrafo segundo es que la parte sancionada (.. sufrirá un arresto domiciliario...) y contra la decisión judicial que imponga las sanciones no se admitirá recurso alguno, en lo concerniente a esto ultimo de no admitirse trámite alguno, consideró que se estaría violando el derecho a la defensa establecido como rango constitucional en el ordinal 1º del artículo 49, el derecho a libertad que establece el artículo 2, y artículo 44 que tipifica que la libertad personal es inviolable..., todos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, lo que dará lugar a amparos constitucionales por la violación del derecho de libertad.

La normativa procesal indica que en este nuevo procedimiento debe concurrir el **principio de inmediación**, que es la relación de los actos procesales que se desarrollaran ante el juez y las partes involucradas en la oportunidad respectiva, en este sentido el maestro **Piero Calamandrei**

(1997-71) decía que “Las características de la mediación o inmediación, más que de la forma de cada acto procesal, se derivan de las relaciones de tiempo y lugar según las cuales se agrupan en el proceso las actividades de los diversos sujetos del mismo”, y citando este procesalista a otro gran maestro como es Chiovenda quien observa “Que el principio de inmediación se halla estrechamente ligado a la oralidad, en cuanto en que solo en el proceso oral se puede ser plena y eficazmente aplicado”, y el otro principio que debe concurrir es el de **Concentración**, que el maestro Calamandrei denomina:

“Al carácter que el procedimiento asume cuando los actos procesales que componen la serie se aproximan en el espacio y en el tiempo, de modo que se suceden en forma ininterrumpida”
(p.73)

Estos principios de inmediación y concentración, se integran en el nuevo procedimiento laboral a través de la oralidad, como se explico anteriormente la forma oral de los actos en forma conjunta de efectuarse ante la instancia, se desarrollan sin ningún fraccionamiento de sus actividades, van a contribuir con la celeridad de los juicios, para dictar una sentencia en forma breve, cuando las partes en la etapa de la conciliación no han llegado a ningún acuerdo.

CAPITULO II

LA DEMANDA LABORAL EN PRIMERA INSTANCIA

Instrumento para Iniciar el Procedimiento

El origen de todo procedimiento se encuentra explicada en un escrito o libelo que se presenta ante el órgano jurisdiccional competente, acción esta tutelada por la normativa a los fines de obtener una respuesta satisfactoria, siempre y cuando se pruebe fehacientemente el derecho que se reclama a través de la pretensión desglosada en la demanda, cumpliendo los requisitos exigidos por la ley procesal aplicable, y así fue establecido en el artículo 26 de la Constitución de 1999 precisando que “Toda persona tiene derecho de acceso a los organos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses...”

En la demanda se desarrollan unos aspectos generales que

brevemente se explican en esta investigación, empezando por el primer paso desarrollar la parte actora para exigir sus derechos, luego enfocando o cumpliendo con una serie de requisitos que el ordenamiento procesal le exige para su admisión y otros parámetros establecidos en leyes especiales que si no se cumplen previamente se declara inadmisibile la demanda y así existe la demanda como contenido de la acción como lo afirma el maestro

Carnelutti, F. (1997) al indicar :

“Quien se plantee la cuestión de lo que haga la parte en el proceso, descubrirá inmediatamente que la primera forma de su actividad consiste en demandar. Esta es la forma característica de la actividad de la parte” (p.165)

La demanda se va a desarrollar a través de un procedimiento que generalmente es el aplicado en Primera Instancia en materia laboral, y esta constituye el ápice de los procedimientos laborales, ya que de acuerdo a la problemática o al conflicto de que se trate, se aplican los procedimientos contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, como por ejemplo el de Estabilidad Laboral encuadrado en el artículo 116 de la mencionada Ley Orgánica del Trabajo.

Actualmente cuando el trabajador se ve despedido en forma injustificada, puede acudir a este procedimiento para que el juez de estabilidad califique su falta y ordene su reenganche y el pago de sus salarios caídos. Pero cuando el trabajador no quiere su reenganche o cuando el patrono tiene dentro de su empresa menos de diez (10) trabajadores o como lo señala el artículo 56 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, es aplicable este procedimiento a las reclamaciones por accidente o enfermedad profesional; en estos casos, este procedimiento de estabilidad no es aplicable, por el contrario el trabajador, en caso de que no se llegara a un acuerdo satisfactorio entre las partes involucradas, puede acudir a la administración de justicia para solicitar por medio del procedimiento de primera instancia, el pago que le corresponde por concepto de sus prestaciones sociales y es cuando se acude al órgano jurisdiccional a iniciar un proceso judicial.

El presente procedimiento se inicia con un escrito o libelo de demanda, expresado así por el autor **Rodríguez, I.**, (1995).

“La demanda es un acto procesal mediante el cual se materializa el derecho de la acción y se interpone la pretensión. Tiene un valor casi enteramente instrumental porque es el medio idóneo para acudir formalmente al tribunal y requerir la actividad de este, y al mismo tiempo para explicar lo que se pide o se pretende frente al demandado” (p.59).

Los artículos 57 y 58 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, contiene los requisitos que debe tener el escrito libelar, vulnerando el contenido del artículo 340 del Código de Procedimiento Civil, en este procedimiento especial laboral, tal como lo señala **González, J. (1995)** al afirmar:

“Esta regla expresa se vulnera en el Derecho del Trabajo, que se regula por la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, que establece en su artículo 57, el contenido de la demanda en materia laboral, en forma mas sencilla, menos formalista” (p.43).

Pero así como se puede iniciar el procedimiento en forma de libelo, el mismo igualmente se puede iniciar cuando el trabajador acude a los tribunales de estabilidad laboral, a formular su denuncia sin presentar una demanda formal que reúna los requisitos del Código del Procedimiento Civil o los de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo. Cuando esta solicitud es hecha en forma verbal por el trabajador el Juez deberá explicar en forma de acta para que sirva de cabeza del proceso laboral, analizando el concepto de demanda antes mencionado, concuerda con lo que nos enseña el gran procesalista **(Rengel, A. 1994, 24)** cuando dice que es el “Acto procesal de la parte actora mediante el cual ésta ejercita la acción, dirigida a la juez para la tutela del interés colectivo en la composición

de la litis y hacer valer la pretensión; dirigida a la contraparte pidiendo la satisfacción de la misma”.

Como se sabe la demanda se va a desarrollar a través de un procedimiento pautado, en este sentido el autor **Ossorio, M. (1981- 256)** comenta “El Procedimiento Laboral Constituye la vía legal para resolver conflictos del trabajo, en una jurisdicción distinta de la ordinaria, aquella en que se resuelven los juicios del trabajo”.

Características del procedimiento laboral.

El procedimiento laboral según criterio de **Alfonso, R.(1999)** contiene las siguientes características que lo diferencia de los demás procedimientos judiciales a saber:

- a) Especialista, ya que el mismo constituye un cuerpo de disposiciones especiales, y en todo lo no previsto en la ley, los tribunales del trabajo y de estabilidad laboral aplican las reglas generales del Código de Procedimiento Civil.
- b) Formalidad: El escrito de demanda deben contener, como antes se dijo, necesariamente los datos exigidos en los artículos

57 y 58 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo.

c) Sumariamente: esto porque se reducen los términos propios del Procedimiento Civil.

d) Gratuidad: Debido a que los mismos están exentos de impuestos de papel sellado y estampillas.

e) Impulso procesal de oficio, el cual puede iniciarse en particular, por ejemplo, a requerimiento del Inspector del Trabajo mediante los procuradores de trabajadores, en relación a los derechos de los menores de edad.

f) Universalidad: Debido a que el mismo es aplicable incluso a las reclamaciones originadas con ocasión del trabajo rural, y los intentados contra la República, los Estados y las Municipalidades en materia laboral. (p.519)

El Código de Procedimiento Civil juega un papel determinante en la práctica de aplicación del procedimiento laboral, la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo hace varias remisiones al Código de Procedimiento Civil; así **Rodríguez, I.**, (1995) establece algunas de las Remisiones a saber:

“El artículo 20 de dicha ley expresa:

“En todo lo que no sea contrario a lo dispuesto en la presente ley se observarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil”.

El artículo 31 eiusdem señala:

“Los Tribunales del Trabajo seguirán en cuanto sea aplicables y no colidan con lo dispuesto en la presente Ley, las disposiciones

del Código de Procedimiento Civil, para sustanciar y decidir los procesos y recursos legales de que conozcan: aplicándose, en la sustanciación de los procesos, el procedimiento pautado en dicho Código para los juicios breves, con las modificaciones que se indican en esta Ley”.

Al señalar la importancia de la aplicación del Código de Procedimiento Civil en el Procedimiento laboral, el mismo autor ya citado expresa:

“Además de estas remisiones específicas está el mandato que expresamente hace el artículo 31 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del trabajo en el sentido de que se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, para sustentar y decidir los procesos de que conozcan los Tribunales del Trabajo en cuanto sean aplicables y no colidan con estas” (p.54).

Aspectos generales de la demanda

Prescripción de la acción.

Al estudiar lo que representa la demanda laboral para el trabajador, su contenido, sus principios también hay que tomar en cuenta que existe una oportunidad para intentar la acción, que al no hacer uso de ella en el tiempo que establece la ley, se produce la prescripción de la acción laboral.

Bruzual G. (1999, 223) al referirse a la prescripción de las acciones laborales, comenta que “En la materia laboral la prescripción se caracteriza por ser breve, aduciendo esta brevedad a lo contemplado en el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo cuando dice que todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un año, el mismo será contado a partir de la fecha de terminación laboral”.

Cuando se refiere a las acciones proveniente con ocasión de accidentes o enfermedades de trabajo, las mismas prescriben a los dos (2) años, por disposición del artículo 62 de la mencionada Ley Orgánica del Trabajo. **Alfonzo, R.** (1999), referente a lo ya comentado señala:

“De conformidad con el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo, el lapso general de prescripción de las acciones proveniente del contrato de trabajo es de un año contado desde la terminación de la prestación de los servicios. Excepcionalmente, la acción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescriben a los dos (2) años, contados desde la fecha del accidente o constatación de la enfermedad (Art. 62)” (p.523).

La prescripción se interrumpe cuando el actor, acciona los órganos jurisdiccionales del trabajo y en la que el artículo 64 de la Ley Orgánica del Trabajo establece que, además de introducir una demanda laboral, debe

además ser citado al demandado para que prospere la prescripción dentro del año o dentro de los dos (2) meses siguientes, contados siempre a partir de la fecha de la terminación de trabajo.

En las disposiciones transitorias de la Constitución de 1999 específicamente en la Cuarta en su ordinal 3º se amplía el lapso de prescripción de las acciones laborales, cuando indica (... que una vez realizada la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo... **se va establecer un lapso de prescripción de Diez (10) años...**), que va a ser muy beneficioso para el trabajador, al momento de acudir a los órganos jurisdiccionales para solicitar sus prestaciones sociales a las cuales tiene derecho según el artículo 92 de la Constitución.

En otro orden de idea la ley Orgánica Procesal del Trabajo respecto al Litis consorcio, incluye una innovación y es que la demanda puede ser intentada por varios trabajadores contra el mismo patrono en un solo libelo, en tal sentido los tribunales de la Republica ya se ha dado casos aceptando la entrada en vigencia del artículo 49 como lo indica el artículo 194 en Agosto de 2002, siempre y cuando las pretensiones sean conexas por su causa u objeto.

Otros aspectos que se indican en relación con la demanda en materia laboral es que debe cumplirse con una serie de requisitos distintos a los del artículo 340 del Código de Procedimiento Civil, a saber cuando se trata de demandas contra las personas morales de carácter público en condición de patronos debe agotarse la reclamación por vía administrativa, sin haber cumplido con esta disposición del artículo 32 de la Ley Orgánica de Tribunales de Procedimiento del Trabajo el tribunal no le darán curso a la demanda sin la previa comprobación de haberse agotado la reclamación administrativa.

De igual manera otro requisito distinto de los enunciados en el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil es que el actor debe ser precavido en el sentido de que el tribunal ordene la notificación al Procurador General de la Republica, cuando se trate de demandas que afecten intereses patrimoniales de la nación ya sean directa o indirectamente, anteriormente esto estaba estipulado en el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica, hoy en día con el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica se confirma este requisito y los artículo 79, 94 y 95 entre otros señalan que deben acompañarse a la notificación el libelo y copia de los recaudos para formarse un criterio sobre la demanda interpuesta.

El autor **Torres, I. (1997)** indica que el Código de Procedimiento Civil, que estructura el trámite procesal por donde ha de ser canalizada la relación jurídica entre demandante y demandado con la rectoría del juez, establece en su artículo 340 los requisitos que debe contener el libelo de la demanda, y en ese sentido dice:

“Si los mismos no son cumplidos lo más probable es que la parte demandada le oponga la respectiva cuestión previa por defecto de forma; y la consagración de tal dispositivo se justifica por la necesidad que el demandado tiene de imponerse de lo que se le pide, de cómo se le pide y en razón de que se le pide, de otra manera no podría dar una contestación adecuada a su defensa” (p.39).

La demanda en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Brevemente indicados estos aspectos generales de la demanda y del procedimiento como de sus características, en el nuevo procedimiento laboral a aplicarse en lo que respecta a la demanda como instrumento eficaz para iniciar el proceso, es necesario establecer como se desarrolla la demanda en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y encontramos que se encuentra regulada en el capítulo I del Título VII, en su artículo 123 indica que toda demanda se intentará ante un Tribunal del Trabajo de Primera

Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución, se presentará por escrito y debe contener:

1º Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado, si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quien ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y a sus estatutos.

Se entiende que toda demanda se debe indicar el carácter que actúa sea el demandante o del demandado en razón de que es lógico que el actor indique si obra por sí mismo o lo hace por representación, o si el demandado lo ha sido en forma personal o llamado a juicio en representación de otro.

2º Si se demandara una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes, estatutarios o judiciales.

Es lógico que se cumpla con lo exigido en este requisito porque la sentencia al momento de ejecutarse tiene que ser en la persona jurídica plenamente identificada que se demandó y contra quien se ejerció la acción exigiéndole determinada pretensión.

3º El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o se reclama.

Es decir que debe determinarse con precisión en el libelo el petitum o petitorio, porque como se sabe que la sentencia guarda una relación congruente con los puntos contenidos en la demanda, en este caso por tratarse de derechos laborales de los trabajadores, que varían según el caso con la relación laboral en lo referente si es a tiempo determinado o indeterminado, con los beneficios que le otorga la empresa a través del contrato colectivo, u otras particularidades como son horas extras, que deben ser calculadas con la mayor precisión, especificando de donde surgen las cantidades y los conceptos por el cual se demanda, a los fines de no caer en indeterminación de la pretensión que se reclama.

4º Una narrativa de los hechos en que se apoya la demanda.

A este requisito debió agregarse **el fundamento de derecho en que se base la pretensión**, como lo indica el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil en su ordinal 5º, en este sentido la Jurisprudencia de fecha 13-4-1989 de la extinta Corte Suprema de Justicia (Tribunal Supremo de Justicia) citada por **Iván Darío Torres, (1997,54)** se ha tomado en consideración como dice la sentencia "que la errada calificación jurídica que

ha a la demanda se dé en el libelo, no tiene por que repercutir en el tratamiento jurídico del caso, pues corresponde al sentenciador y no a las partes aplicar en definitiva el derecho que se discute, por mandato de la experiencia *iura novit curia*” .

Por eso es que los hechos deben ser manifestados totalmente en el libelo de la demanda, ya que después de que el demandado de contestación a la querrela el demandante no puede traer nuevos hechos, porque en vista de ellos es que el demandado prepara su contestación, y posteriormente en la etapa de juicio las partes expondrán oralmente su pretensión y su defensa respectiva basados en los hechos tal como lo establece el artículo 151 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

5º La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta ley

Es muy claro que tanto el actor como el demandado deben estar plenamente ubicados en la dirección que señalen en la demanda a los fines de las notificaciones respectivas para el desarrollo del proceso, por eso que hoy en día en los registros mercantiles se exige obligatoriamente en la constitución de empresas señalar la dirección donde va a funcionar y de

igual manera lo exige el SENIAT para su control de impuestos, para evitar lo que se denomina empresa de maletín utilizadas para evadir la responsabilidad laboral con los trabajadores y otras obligaciones como son INCE, Seguro Social Obligatorio entre otros.

Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de lo indicado anteriormente, deberá indicar:

- 1º Naturaleza del accidente o enfermedad.
- 2º El tratamiento médico o clínico que recibe.
- 3º El centro asistencial donde recibe o recibió el tratamiento médico.
- 4º Naturaleza y consecuencias probables de la lesión.
- 5º Descripción breve de las circunstancias del accidente.

Se puede observar que el legislador al requerir todos estos requisitos pretende que el actor o demandante en su demanda acompañe todos los medios posibles para demostrar que su pretensión esta fundamentada dentro de los parámetros en que se va a desarrollar el nuevo proceso.

La demanda oral.

En este mismo artículo 123 en su párrafo único nos indica que la demanda podrá presentarse en forma oral por el demandante, ante el juez del trabajo, quien personalmente la reducirá a escrito en forma de acta, en este sentido, es necesario tomar en consideración los comentarios que hacen varios juristas con este aspecto, ya que esta formalidad también está consagrada en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo en su artículo 63, y así lo comenta el autor **Iván Darío Torres (2002,31)**, quien señala “que el juez podría no cumplir con los requisitos formales de la demanda y al ser opuesta una cuestión previa, tendrá que decidir sobre la misma” y otro aspecto respetando los criterios que existan sobre este punto, es que se puede presentar que el juez al tener que pronunciarse sobre la cuestión previa, puede ser una causal de inhibición por cuanto ya ha emitido opinión en su admisión según los puntos explanados en la demanda en la acta respectiva antes indicada.

Estimación de la demanda.

Como se puede observar en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en los requisitos para la admisión de la demanda, no exige la estimación de la

demanda, pero que el actor debe tomar en cuenta en su libelo por la razón que es necesario estimar la cuantía de lo demandado, aplicando supletoriamente el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil, por que de esa cuantía depende la admisión del recurso de casación, sea por una incidencia o por sentencia definitiva, por eso debe aparecer de manera expresa y precisa el interés principal de la demanda determinándose la cuantía, y así lo ha señalado el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, de fecha 8 de Marzo de 2001 Expediente N° 01-083, que se puede leer en Jurisprudencia Ramírez & Garay Tomo 174 de Marzo 2001, Ponente: Magistrado Dr. Juan Rafael Perdomo que sentenció:

“La cuantía de lo litigado, como requisito indispensable a los fines de verificar la admisibilidad del recurso de casación...” (p.700)

Admisión de la demanda en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Presentada la demanda al juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, según el artículo 124 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, tiene que darle un procedimiento cumpliendo con una serie de lapsos que se

le indica con las consecuencias que le acarrearán al demandante por no darle cumplimiento a lo exigido por esta normativa empezando así:

1º) En primer lugar que una vez comprobada que el libelo cumple con los requisitos para proponer la demanda, el juez dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de recibida la demanda debe admitirla, si no cumple con los requisitos exigidos el demandante deberá corregir el libelo dentro de los dos (2) días siguientes a su notificación, advertido en que si no cumple dentro de ese lapso la corrección de su demanda se le declara la perención, al considerarse que el actor desistió del procedimiento, teniendo que esperar el demandante Noventa (90) días, para volver a proponer la demanda según lo indicado por el artículo 204 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La corrección, esta muy relacionada con la etapa de la audiencia preliminar en el sentido que en la misma no se admitirán cuestiones previas, es decir el despacho saneador que más adelante explicare y por lo que el legislador previó la subsanación de ciertos errores o falta de elementos que lleven a la convicción del juez sobre la pretensión en el libelo que dan lugar a las incidencias en el juicio, a los fines de depurar el proceso, antes de entrar a juicio donde se debatirá sobre el fondo de la demanda, y así darle

cumplimiento a lo exigido por los principios de celeridad y concentración, en lo que esta basada la nueva normativa procesal en su 2º artículo .

2º señala este artículo 124 que "...dentro de los Cinco (5) días hábiles siguientes de recibido el libelo..." el juez debe admitirla o inadmitirla, ya sea que el demandante subsano o hizo la corrección exigida y en el caso contrario la decisión sobre su inadmisibilidad debe ser publicada en el mismo día que se verifique.

De la negativa de la inadmisibilidad el demandante puede apelar y puede ser oída en ambos efectos, una vez en el tribunal Superior del Trabajo, de acuerdo a lo indicado por el artículo 125 esjudem "...dentro de los cinco días hábiles siguientes al recibo del expediente, previa audiencia de parte, decidirá la apelación en forma oral..." y si el apelante no acude al acto de audiencia fijada por el tribunal se entenderá que desistió de la apelación intentada, contra esa decisión se admitirá el recurso de casación, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 167 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

CAPITULO III

LA CITACIÓN LABORAL

Constitucionalmente protegido el derecho a la defensa, de toda persona, es necesario para la validez de los juicios citar por los medios legales establecidos, al demandado, quien deberá, presentar su contestación en la oportunidad fijada por la ley procedimental, apercibido que en caso contrario derivan consecuencias jurídicas que le acarrearán su conducta omisiva.

La citación es el punto controversial en cualquier proceso judicial, porque de ella deriva la implicación de las partes en el juicio, debiéndose cumplir de acuerdo a lo establecido en la ley para su validez, institución esta que debe ser regulada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en este sentido **Petit, F.** (1999) indica

La citación, sabemos es, dice el 215 del Código de Procedimiento Civil, "formalidad necesaria para la validez del juicio" y en materia de procesos estabilidad laboral, como también en los demás procesos laborales, se aplican las modalidades de citación que prevén tanto la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo como la Ley Orgánica del Trabajo, siendo las del Código

de Procedimiento Civil aplicables supletoriamente.(p.136)

Es necesario diferenciar lo que es citación con notificación. En lo que respecta a la primera, el diccionario jurídico nos dice se entiende por Notificación: "La acción y efecto hacer saber, a un litigante o parte interesada en un juicio, cualquiera que sea su índole, o a sus representantes y defensores, una resolución judicial u otro acto del procedimiento", como por ejemplo en el proceso se puede dar notificaciones, para continuar la causa en el estado que se encuentre después de transcurrido un lapso después de notificada la última parte, o se puede notificar las partes de una incidencia o sentencia interlocutoria siempre y cuando la decisión fuere extemporánea a los fines de que ejerzan los recursos respectivos y para no violentarle el derecho a la defensa a la parte perjudicada. Otro ejemplo es la notificación del avocamiento de los jueces al conocimiento de la causa, que le permite a los litigantes, ejercer el recurso de recusación o inhibición si fuere el caso.

En cuanto a la Citación el diccionario jurídico dice que es el "Acto por el cual un juez o tribunal ordena la comparecencia de una persona, ya sea parte, testigo, perito o cualquier otro tercero, para realizar o presenciar una diligencia que afecte a un proceso", es el caso típico de hacer

comparecer a juicio al demandado, a través del acto practicado por el alguacil o notario, entregándole copia del libelo y la orden de comparecencia, dentro del ordenamiento jurídico, a los fines de que no se manipule la citación o notificación.

Clases de citación

Citación personal.

Es una carga procesal que se debe cumplir que es citar al demandado, a los fines de que se entere sobre lo que se pretende, para que en el acto de contestación asuma su defensa respectiva, y el tribunal debe ser vigilante de que se cumpla la citación dentro de las formalidades procedimentales, como lo indica la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo y el capítulo IV del Código de Procedimiento Civil, referente a las citaciones y notificaciones, como es acompañar la orden de comparecencia con la copia certificada de la demanda, expedida por el tribunal y entregada por el alguacil al demandado o demandados, en su domicilio, oficina o comercio como lo indica el artículo 218 del Código de Procedimiento Civil.

El lapso de comparecencia se toma en cuenta después de que conste en autos la constancia de haberse practicado la citación personal, es decir se comienza a contar a partir del día siguiente de esta formalidad, en este sentido el Tribunal Supremo de Justicia en sentencia de la Sala Político-Administrativa de fecha 15 de Mayo de 2001, con ponencia del Magistrado: Levis Ignacio Zerpa, hizo una nueva interpretación legal de la citación personal, en el sentido del comienzo del lapso de comparecencia para la contestación de la demanda, tomando en consideración los principios y valores constitucionales, basado en los artículos 49 ordinal 1º y 257 de la Constitución de 1999, sentencia esta que puede leerse en Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia de Oscar, R Pierre Tapia, Tomo II Mayo 2001, el cual me permito transcribir un extracto:

“...El acto posterior de dejar constancia en el expediente de haberse recibido la citación, es junto con el acto de citación garantía del derecho a la defensa, porque se evidencia con certeza desde donde (sic) debe comenzar a contarse el lapso de emplazamiento; la falta de la constancia en el expediente por parte del funcionario judicial, además de generar en la persona de dicho funcionario la sanción correspondiente, lo único que produce es la suspensión del inicio del lapso de comparecencia, sin que en modo alguno se entienda a la inexistencia del acto de citación..” (p.781).

Citación tacita.

Otra situación que el demandado personalmente o por medio de su apoderado se de por citado ante el secretario, o al realizar alguna diligencia en el expediente, o estando presente en algún acto del mismo antes de la citación, dándose el acto que se conoce como citación tacita, como lo establece el artículo 216 del Código de Procedimiento Civil.

Citación por correo.

Cuando se trate de una persona jurídica y la citación personal de su representante legal no fuere posible, el demandante puede solicitar la citación por correo con aviso de recibo, cumpliéndose una serie de pasos indicados en el artículo 219 del Código de Procedimiento Civil, ante el funcionario del correo, como es identificar a la persona que lo firmo, devolviendo el correo al tribunal el aviso de recibo para ser agregado al expediente.

Citación por carteles.

Cuando fuere imposible la citación personal, o cuando pedida la citación por correo y tampoco se logra su practica, la parte puede solicitar la Citación por carteles, de acuerdo a el artículo 223 del Código de Procedimiento Civil, que es el acto que el juez dispone que el secretario se traslade al domicilio, morada u oficina o negocio del demandado, el cual fijara un cartel emplazándolo dentro de un lapso a que se de por citado en caso de transcurrido el lapso, (quince (15) días, si es juicio ordinario y Tres días, (3) si es materia laboral), y otro cartel igual se publicara por la prensa, que contendrá la identificación de las partes, el objeto de la pretensión, y la advertencia que de no se presentare a darse por citado en el lapso indicado se le nombrará defensor ad litem, después de haber cumplido con las formalidades de fijación, publicación y consignación ante el expediente.

En el procedimiento a implementarse con la nueva ley procesal del trabajo, se va utilizar la figura de la notificación, en consecuencia se observa que la figura del defensor ad-litem en materia laboral, a mi óptica de ver no va a ser necesario su designación, por la facilidad que implementa para dar por notificado al empleador por la existencia de los medios telefónicos, fax, computadoras, correo electrónicos.

En el procedimiento laboral la fijación del cartel lo efectúa el alguacil por instrucciones del secretario y no se exige la publicación por la prensa, así lo indica el artículo 50 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo.

La notificación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

En la normativa de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo todas estas clases de citación anteriormente expuestas se encuentran en las disposiciones del artículo 126 y 127, pero con la novedad, de que se puede utilizar a petición de parte o de oficio, la notificación por medios electrónicos de los cuales disponga, siempre y cuando estos le pertenezcan, y se procederá a la certificación de la notificación conforme a la Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas.

En relación a la parte del artículo 126 que dice "... la notificación del demandado por medios electrónicos de los cuales disponga, siempre y cuando estos le pertenezcan...", se supone que estos medios electrónicos sean Internet, teléfono celular, correo electrónico, fax, etc., sean propiedad

del tribunal como emisor de la notificación, pero el receptor de esa notificación debe dar constancia de haber sido recibido.

Como critica a este medio de notificación, que pudiera surgir en caso de que al momento de practicarse la notificación por algún medio electrónico, si el instrumento o aparato técnico se le extravía al receptor, o se le daña, y no tuvo acceso para darse por enterado de la demanda, y por ende no presentándose a ningún acto del proceso, ¿Que mecanismo o recurso le quedará al demandado, para que no se le viole el derecho a la defensa?, el funcionario debe cerciorarse que efectivamente fue notificado por estos medios, resguardando el soporte de haber cumplido con la notificación.

A lo expuesto anteriormente, es mi criterio que la parte interesada debe solicitar al tribunal que se compruebe a través de los cuerpos policiales en caso de robo del aparato, o de las empresas según el caso si en realidad fue extraviado o robado el aparato y si cursa la denuncia respectiva como prueba que al momento de enviársele la notificación no tenía acceso al medio para darse por enterado de la demanda.

En relación a los medios electrónicos hoy en día el Internet es el medio tecnológico de mayor uso frecuentemente, y que la ley debe regular

su uso y darle el valor probatorio a los efectos de las notificaciones que se van implementar a partir de entrada en vigencia la ley procesal, en este sentido el Internet esta provisto de distintas herramientas informáticas y para uso de esta fuente de comunicación y transmisión de datos, el autor **Rafael Ortiz Ortiz (2001-15)** nos indica que las más importantes son:

- a) World Wid Web (www): es la más conocida de las herramientas que componen Internet, y permite a los usuarios publicar documentos, imágenes, videos, etc., distintos "sitios" (paginas) pudiendo ser accedidos por cualquier otro usuario ubicado en cualquier parte del mundo. Las paginas o sitios son grupos de información que pueden ser colocados en un servidor (Server) y a su vez cada sitio tienen otras paginas ínter ligadas que lo integran.

- b) Correo electrónico (E-mail) es la herramienta de comunicación que provee Internet más utilizada. Este particular correo puede ser equiparado a enviar una carta, con la particularidad de que utiliza medios informáticos para su envío.

- c) Internet Relay Chat (IRC): es otra herramienta que día a día se encuentra en creciente expansión. Son los conocidos grupos de chateo o chat rooms, que tienen la particularidad de permitir dialogar en tiempo real con otros navegantes.
- d) Usenet Newsgroups: son bases de mensajes agrupados por temas, permitiendo a los usuarios leer y enviar mensajes en cualquier momento y al grupo temático que el usuario desee.

La Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas nos explica el marco legal para el uso de estas herramientas antes expuestas y al final en su exposición de motivos dice "...El mecanismo adoptado ha sido la elaboración de normas legales de carácter general, que validan y homologan los actos y contratos celebrados por estos medios, y que contienen provisiones reglamentarias para su implementación. Con los elementos básicos principales contenidos en este Decreto-Ley se brinda seguridad y certeza jurídica a las comunicaciones transacciones, actos y negocios electrónicos que utilicen los mecanismos previstos en él.

El autor antes citado **Ortiz, R (2001)** en lo referente a la Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas nos dice:

“El decreto de Ley mencionado es aplicable a los mensajes de datos y firmas electrónicas, independientemente de sus características tecnológicas o de los desarrollos tecnológicos que se produzcan en un futuro. A tal efecto, sus normas serán desarrolladas e interpretadas progresivamente, orientadas a reconocer la validez y eficacia probatoria de los mensajes de datos y firmas electrónicas...Cabe esperar que sea la jurisprudencia quien realmente haga un desarrollo extensivo de sus preceptos” (p.50-51)

La notificación con Notario:

Uno de los aspectos de la citación ordinaria es que se puede practicar con cualquier otro alguacil o Notario Público donde resida el demandado de conformidad al artículo 345 del Código de Procedimiento Civil, y en cambio a la Notificación laboral según lo establecido en el párrafo único del artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es que se puede gestionar la notificación mediante cualquier notario público de la jurisdicción del tribunal.

Como se puede observar de este aspecto que no indica que se puede realizar otro alguacil de otro tribunal donde resida el demandado, si no con notario público, pero debe ser gratuita esta actuación del funcionario, esta situación debido a la gran cantidad de demandas, el trabajador que utilice al

notario tendrá que suministrar los gastos de traslado al sitio, como sucede con los alguaciles que hay que trasladarlos que aunque la justicia es gratuita el Estado no le suministra a estos funcionarios dinero para efectuar las citaciones o notificaciones, y por lo general el domicilio del demandado siempre queda retirado de la sede del tribunal.

Una vez admitida la demanda se ordena la notificación del demandado, mediante cartel que indica el día y hora de celebrarse la audiencia preliminar, que será fijado por el alguacil en la puerta de la empresa y otro se le entregará al empleador o a su secretaria identificando la persona que lo recibió, luego al día siguiente de la constancia que ponga el secretario en autos, comenzará a contarse el lapso de comparecencia del demandado, como lo indica el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

CAPITULO IV

LA CONTESTACION y LAS PRUEBAS

Contestación según la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo.

La contestación a la demanda según el diccionario jurídico es el "Acto procesal por el cual responde a las alegaciones de hecho y de derecho efectuadas por el actor en su demanda" y señala que debe contener requisitos formales similares a aquella, esta definición se adapta a lo requerido por el artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, en lo referente a que el demandado en el tercer (3er) día después de la citación en su contestación debe determinar con claridad cuales hechos indicados en el libelo admite como ciertos y cuales niega o rechaza, expresando los hechos o fundamentos de su defensa, en caso contrario se le tendrán como admitidos aquellos hechos que no

desvirtuare en su contestación.

La jurisprudencia ha sido constante en estos últimos años en la forma de contestar la demanda laboral, ya que el demandado no debe hacerlo como un formulismo de rechazar en todos y cada una de sus partes tanto de hecho como de derecho la demanda, si no que debe atenerse a lo exigido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, a los fines de no caer en Confesión ficta sobre hechos no desvirtuados o rechazados en el procedimiento, o simplemente rechazar con argumentos vagos e imprecisos en que sustenta su negativa.

En relación a la contestación de la demanda laboral como lo exige el mencionado artículo 68 se confirma en sentencia N° 031- del expediente N° 00-433 de fecha 8 de Marzo de 2001 el Tribunal Supremo de Justicia en la Sala de Casación Social, que se puede leer en la Jurisprudencia Venezolana Ramirez & Garay Tomo 174 Marzo 2001 Ponente magistrado Dr. Omar Alfredo Mora Díaz que sentencio:

“La sala reitera que en la contestación de la demanda laboral se debe rechazar o admitir cada argumento en que se apoya la pretensión, así como fundamentar de manera diáfana cada uno de sus rechazos o admisiones” (p.716)

La oportunidad de contestar en litis consorcio pasivo

Una defensa del demandado es oponer cuestiones previas de las referidas en el artículo 346 del Código de Procedimiento Civil, y una vez que se hayan resuelto sean con o sin lugar, y según cada caso en específico si no se extinguió el proceso, el demandado debe contestar la demanda en la oportunidad que le indica los artículos 358 y siguientes de la ley adjetiva por ser la ley aplicable por lo establecido del artículo 31 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo.

Para contestar la demanda laboral cuando se oponen cuestiones previas, y muchos son los casos que se presentan como cuando hay un solo demandado, o cuando hay varios demandados y uno de ellos opuso cuestiones previas, a los otros demandado en este litis consorcio pasivo no se le admite la contestación, pero si fue el ultimo de los demandados que opuso la cuestión previa como se resuelve esa situación.

Al respecto a este punto hay autores citados por **Cuenca, L (2002-123,126)** como son **Rengel** que su criterio es "al oponerse cuestiones previas, queda sin efecto la contestación de la demanda efectuada con

antelación, y que ese demandado deberá contestar la demanda por segunda vez, después de resueltas las cuestiones previas”.

En cambio los autores **Duque, Villasmil**, consideran que “la contestación es válida, aunque después se opongan cuestiones previas, pero que, en este caso, sus efectos quedan en suspenso hasta que sean resueltas las cuestiones previas, en consecuencia, si el proceso continúa, el demandado que ya contestó no tiene que volver hacerlo”, en este sentido es la posición doctrinaria en que se identifica el autor **Henríquez** y se transcribe su exposición al respecto:

“Pero si algún colitigante, autónomamente (Art.147) ha adelantado su contestación al fondo conforme a la permisión del artículo 359, tal contestación se reputa tempestiva, pero quedarán en suspenso sus efectos procesales (reconvención, llamamiento en causa, apertura del lapso probatorio, desconocimiento de instrumento apócrifos, etc.) durante la tramitación de las cuestiones previas por él suscitadas. Esas actuaciones y defensas surtirían efectos solo a partir del día en que quede cerrada definitivamente la oportunidad de contestación a la demanda, según el artículo 358. El supuesto contrario de que se tenga por enervada e ineficaz la contestación a la demanda ya formulada por un litis consorte, por virtud de las cuestiones previas interpuestas luego por otro litis consorte, desconoce la autonomía de actuación de los colitigantes en el proceso (Art.147) y desconoce, sobre todo, el derecho a la defensa, efectivamente ejercido por un litigante en descargo de la reclamación que se le hace. La defensa ejercida no puede quedar sujeta a una especie de cláusula resolutoria que ejecute

unilateralmente, con la interposición de cuestiones previas, otro co-litigante" (126)

La Contestación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

La audiencia preliminar

Antes de entrar a la etapa de la contestación pautada en la nueva ley procesal, es necesario explicar brevemente la etapa de la audiencia preliminar, que se encuentra en el capítulo II del título VII de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para comparar la oportunidad y la forma de contestar, una vez notificado el demandado de que cursa en su contra una demanda, debe concurrir al tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, en el día y hora fijada a los fines de celebrar la audiencia preliminar, el cual se realizará en forma oral, y privada con la asistencia obligatoria de las partes o de sus apoderados.

En caso de existir **litisconsorcio activo o pasivo**, el juez nombrará una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte, para la mediación y conciliación de las posiciones de las mismas, en esta etapa no

se admitirán cuestiones previas, como lo indica el artículo 129 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La falta de comparecencia del demandante a la audiencia preliminar, trae como consecuencia el desistimiento del procedimiento, en este caso puede apelar de esta decisión dentro de cinco (5) días hábiles siguientes, el tribunal superior del trabajo decidirá la apelación previa audiencia oral de la parte, siempre fuere por caso fortuito o fuerza mayor comprobable por el tribunal, de esta decisión se admitirá recurso de casación si la cuantía es la indicada en la ley, si no comparece el apelante al acto se le considerará desistido el recurso

El demandante no podrá volver a intentar la demanda, si no después que transcurra Noventa (90) días continuos, ya que lo que se extingue es la instancia al ocurrir el desistimiento del procedimiento.

La falta de comparecencia del demandado dará lugar a la admisión de los hechos alegados por el demandante y se le dará apelación, siempre que los motivos sean comprobables por el tribunal como son el caso fortuito y fuerza mayor, y a la ausencia al acto de apelación se le considera como que desistió del recurso, el cual tiene casación si la cuantía lo permite.

El día de la audiencia preliminar el juez debe conciliar (aplicar el principio de conciliación explicado en el capítulo I) y mediar las posiciones de las partes a los fines de que lleguen a un acuerdo a través de la figura de la auto composición procesal, si es positiva dará por concluido el proceso sentenciando en forma oral, que se explanará en un acta homologando el acuerdo dándole el carácter de cosa juzgada.

Despacho Saneador

Como se explico anteriormente en lo referente al punto de la admisión de la demanda este procedimiento nuevo no admite cuestiones previas, y a tal efecto el legislador en su artículo 134 ha investido al juez con el despacho saneador, con la finalidad de que depure en forma oral todos los vicios procesales que detecto, sea de oficio o a petición de parte, reduciéndolo en un acta, con la finalidad de garantizar una decisión que no sea omisiva, contradictoria o lesivas a terceros no oídos en el proceso, en este sentido el autor antes citado Pérez, E dice:

- “Mediante el despacho saneador el juez debe:
1. Controlar la cualidad y personería de las partes y de sus apoderados.
 2. Determinar la necesidad o no de llamar a terceros al proceso;
 3. Controlar su jurisdicción y competencia;

4. Verificar la existencia de cosa juzgada, conexidad o litispendencia;
5. Depurar las pretensiones de las partes;
6. Evitar desigualdades notorias;
7. Censurar la falta de probidad y combatir el fraude procesal en lo que este a su alcance.”(p.167).

Contestación

La ley procesal en el artículo 135 establece que una vez concluida la audiencia preliminar sin haber conciliación el demandado deberá dentro de los cinco (5) días siguientes (nótese que el artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo dice ...en el tercer día hábil después de la citación...), deberá consignar por escrito la contestación de la demanda, en ella debe rechazar cada una de las pretensiones, fundamentando los hechos o fundamentos de su defensa. Como se observa es la transcripción casi exacta del artículo 68, lo que la decisión de la sala de casación social debe continuar adoptando como se explico anteriormente a los fines de no caer en Confesión ficta sobre hechos no desvirtuados o rechazados en el procedimiento, o simplemente rechazar con argumentos vagos e imprecisos en que sustenta su negativa.

Con la novedad que si el demandado no diere contestación dentro del lapso indicado, se le tendrá como confeso, remitiéndose al juez de juicio quien decidirá la causa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo del expediente, se da un gran impulso al procedimiento actual, ya que si el demandado no contesta, no prueba nada y la pretensión no es contraria a derecho se le aplica la confesión ficta según el artículo 362 del Código de procedimiento Civil.

Las Pruebas en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo.

Las partes en el proceso deben cumplir una serie de actos a los fines de cumplir la actividad probatoria de sus pretensiones o de sus defensas, y siguiendo las enseñanzas de Miguel Santana Mújica, en relación a su pregunta ¿Que es realizar la tarea probatoria? Citado por el abogado **Longa, J. (1997)** nos indica las fases en que debe basarse el abogado para cumplir fehacientemente con la faena probatoria, así:

- a) Determinar y conocer en detalle el acontecimiento;
- b) haber preparado las pruebas que van a dar cada uno de los aspectos;

- c) Conocer y evaluar los medios económicos y personales, para realizar una buena labor probatoria;
- d) Prever las tácticas y posibilidades de que se nos traben, inutilicen e impidan nuestros medios probatorios;
- e) Hacer una correcta promoción dentro del tiempo fijado y en la forma requerida;
- f) Defender de la oposición de la contraparte la admisibilidad del medio;
- g) Obtenida la admisión, procesar la evacuación;
- h) Realizar una buena evacuación, procurando que sea regularmente efectuada;
- i) Que la prueba evacuada quede en autos asegurada para que el juez la estime;
- j) El análisis en informes de la admisibilidad procedencia" (p.605).

El autor **Parilli, O (1997-13)** se refiere al objeto de probar "Como esclarecer las situaciones que de una u otra forma conducen a la interposición de acciones ante los órganos jurisdiccionales, se trata de determinar si un hecho se ha verificado o la forma en que se produjo, para llevar al juez la convicción necesaria a fin de que obtenga un criterio acertado sobre esos hechos".

En cambio el objeto de la prueba para el autor **Bello, H (1998-7)** nos señala "Que debe entenderse todo aquello sobre lo cual puede recaer la prueba, deviniendo en el algo completamente objetivo y abstracto, y cita a Pietro Castro que dice, "Extendiéndose tanto a los hechos del mundo interno como el externo, con tal que sean de importancia para el fallo".

Para el Dr. Bello, H. antes citado, nos indica:

“Que por necesidad de la prueba se puede concebir, lo que va a ser materia de la actividad probatoria, esto es, los hechos motivos de la contradicción y que han de ser probados” (p.7)

Pruebas permitidas en primera instancia.

Determinado lo que es el objeto, necesidad y fases de la prueba, en el procedimiento actual en la oportunidad que fija el artículo 69 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, es decir cuatro (4) días hábiles para promover pruebas, después de la contestación, dos (2) para que el juez providencie las pruebas promovidas y ocho (8) días de audiencia para evacuación, las partes pueden acudir a las pruebas permitidas en esta etapa, en este sentido en el **Código Civil** encontramos las pruebas siguientes:

- Instrumentos públicos y privados artículo 1.355 al 1.382.
- las tarjetas artículo 1.383.
- La confesión artículo 1.400 al 1.405.
- El juramento decisorio artículo 1.408. al 1.418.
- El juramento deferido de oficio artículo 1.419 al 1.421.
- La prueba testimonial artículo 1.387. al 1.393

- La experticia artículo 1.422 al 1.427.
- La inspección ocular artículo 1.428 al 1.430.
- Las presunciones legales artículo 1.395 al 1.398.
- las presunciones hominis artículo 1.399.

El Código de Procedimiento Civil, establece las pruebas siguientes:

-El interrogatorio libre y sin juramento de las partes artículo 401 ordinal 1º.

- Los informes artículo 433
- La inspección judicial artículo 472.
- Las reproducciones artículo 502.
- La reconstrucción de hechos artículo 503.
- El peritaje experimental artículo 504
- La confesión artículo 403 al 419.
- El juramento decisorio artículo 420 al 428.
- Prueba por escrito artículo 429 al 450.
- La experticia artículo 451 al 471.
- Testigos artículo 477 al 501.

Una vez determinadas las pruebas que se admiten en el procedimiento actual, las mismas deben ser promovidas en el lapso oportuno, procediéndose a su evacuación, tomando en consideración las formalidades o mecanismos para cada una de ellas, permitiendo el control de las partes sobre las pruebas a los fines de que no se viole el derecho a la defensa. El Código de Procedimiento Civil en su artículo 389 nos indica las causales cuando no se abre el lapso probatorio.

Las Pruebas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Oportunidad

El Título VI en su capítulo I de la ley procesal regula todo lo concerniente a los medios de prueba, promoción y evacuación. Es necesario resaltar que esta nueva ley admite pruebas de las que se enunciaron anteriormente tanto en el Código Civil como en el Código de Procedimiento Civil, pero al final del artículo 70 nos dice "... quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio." Esta exclusión de estas pruebas como es la posiciones juradas, esta basada con lo indicado en el artículo 49 ordinal 5º de la Constitución de 1999, en lo referente a "Ninguna

persona podrá se obligada a confesarse culpable o declarar contra si misma...”, en este sentido el autor **Torres, I. (2002)** dice:

“ ...que las razones de los que elaboran el proyecto de ley, se fundamentan en que, la prueba de confesión establece un elemento discriminatorio al establecerse que por vía de reciprocidad, el trabajador queda obligado a absolver personalmente las posiciones juradas, mientras que el empleador podrá absolverlas a través de un tercero...” (p.267)

El artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo señala la oportunidad procesal que tienen las partes para presentar pruebas, en esta etapa, es decir, **en la audiencia preliminar**, es la única vez donde se promoverán las pruebas, no pudiendo promover en otra oportunidad, las mismas serán evacuadas en la audiencia de juicio como indica el artículo 152 esjudem, comenzando con las pruebas del demandante.

Esta normativa permite a los sujetos intervinientes en el proceso atenerse a lo alegado por las partes, quienes deberán cumplir con la tarea probatoria en sus fases antes mencionadas, para obtener un resultado favorable según el caso.

El juez una vez finalizada la audiencia preliminar, en ese mismo acto incorporará las pruebas al expediente de acuerdo al artículo 74 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo. Pero es el juez de juicio dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibido el expediente, es que providenciara las pruebas admitiendo las legales y sean procedentes, desechando las ilegales o impertinentes.

Al respecto el artículo 76 nos indica que de la negativa de la admisión de una prueba la parte tiene tres (3) días hábiles para apelar y debe ser oída en un solo efecto, el cual el tribunal superior decidirá oralmente. Después de la audiencia de parte en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles, pero es mi criterio que el juez de juicio debe tomar en cuenta estos lapsos antes indicados a los fines de fijar la audiencia de juicio en caso de apelación sobre las pruebas, ya que el artículo 150 también indica que debe fijar la audiencia al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente.

Diferencias de la evacuación de algunas pruebas:

Inspección Judicial.

En el desarrollo de la evacuación de algunas pruebas se encuentran unos aspectos que son muy diferentes a los establecidos en la ley procedimental vigente como en el Código adjetivo, a saber en la prueba de Inspección Judicial la ley Orgánica Procesal del Trabajo en el artículo 112 en su párrafo único dice que se podrá comisionar a un tribunal para que practique la prueba. En cambio el Código de Procedimiento Civil en su artículo 234 prohíbe la comisión cuando se trate de inspecciones judiciales, con este cambio se cumple con la celeridad que amerita a este proceso de administrar justicia a la brevedad posible.

De la Exhibición de Documentos.

Esta prueba indicada en el artículo 82 en la ley Orgánica Procesal del Trabajo es prácticamente lo establecido en el artículo 436 del Código de Procedimiento Civil, únicamente se agrego un aspecto diferente en relación al requisito para la solicitud, que no debe presentarse prueba alguna,

cuando se trate de de documentos que por mandato legal debe llevar el empleador, por ejemplo la exhibición del libro de horas extras debidamente firmado por la Inspectoría del Trabajo.

De la Tacha de Instrumentos.

La tacha de documentos tanto públicos como privados permitidas por las causales indicadas en el artículo 83 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo, que son las mismas Seis (6) indicadas en el artículo 1.380 del Código Civil, y su procedimiento establecido en el artículo 84 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo, indica que la tacha debe **proponerse en la audiencia de juicio**, y en cambio en el Código de Procedimiento Civil en el artículo 439 dice "...se puede proponer en cualquier estado y grado de la causa".

El Código de Procedimiento Civil en el artículo 440 menciona que el tachante en el quinto día debe formalizar la tacha con los motivos y exposición de los hechos y el presentante del documento debe contestar en el quinto día siguiente si insiste o no en hacer valer el documento con exposición de los motivos y hechos según el caso, en cambio esta formalidad

la ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 84 solo se limitó a decir: "...el tachante, en forma oral, hará una exposición de los motivos y hechos que sirvan de soporte para hacer valer la falsedad del instrumento:...", y no menciona la oportunidad en que el presentante del documento debe contestar, si insiste o no en hacer valer el instrumento, pero por la formalidad oral y brevedad del procedimiento debe ser en la misma audiencia de juicio.

Abriéndose el lapso probatorio de la tacha dentro de los dos (2) días siguientes de la formalización para que las partes promuevan las pruebas que crean pertinentes, fijando el lapso para la evacuación cuyo lapso no será mayor de tres (3) días, con la particularidad que puede prorrogarse el lapso de la evacuación vencidas las horas de despacho tantas veces como fuere necesario, pero no podrá exceder de cinco (5) días hábiles contados a partir del inicio de la evacuación, según lo indica el artículo 85 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Otro aspecto en la tacha que en el párrafo único del artículo 85 establece que la ausencia de las partes en la audiencia para dictar sentencia sobre la misma, acarrea consecuencias jurídicas según el caso, si es el tachante que falta se considera que desiste de la tacha y el documento adquiere valor probatorio, si es el presentante del instrumento que no asiste

se declara terminado la incidencia y el documento desechado del proceso, dejándose constancia por escrito de ambas situaciones.

Del Reconocimiento de Instrumentos Privados.

El Código de Procedimiento Civil en su artículo 444 indica: " ... la parte contra quien se produzca en juicio un instrumento privado como emanado de ella... deberá manifestar formalmente si lo reconoce o lo niega...), en el acto de contestación o dentro de los cinco (5) días siguientes de haberse producido, en cambio en la ley Orgánica Procesal del Trabajo en el artículo 86 señala que es en la audiencia de juicio que la parte debe expresar si lo reconoce o niega el documento presentado en la audiencia preliminar.

El artículo 87 expresa por su parte, que si negada la firma o declarada por los herederos o causahabientes no conocerla, le corresponde al presentante del documento probar su autenticidad en este sentido le indica promover la prueba de cotejo, en cambio en el Código de Procedimiento Civil en el artículo 445 indica la prueba de testigos cuando no fuere posible hacer la prueba de cotejo, en este sentido el autor **Parilli, O (1997-234)** aclara este punto de los testigos y expresa: "...que al permitir la prueba de

testigos no quiere decir que esta va suplir la prueba de cotejo, sino a otros casos como el de los herederos o causahabientes a quienes se opone el documento como emanado del causante, quien no es parte en el juicio y no habiendo documento indubitado de los indicados en el artículo 448 del Código de Procedimiento Civil, se permite la comprobación mediante testigos acerca de los hechos reflejados en el documento”.

El autor antes citado Parilli, opina que:

“Otro de los casos caso en que pudiera presentarse la declaración de testigos, para suplir el cotejo, sería cuando el documento ha sido firmado a ruego por no saber firmar o por no poderlo hacerlo el otorgante. En este supuesto son admitidos los terceros como testigos instrumentales y su participación en el acto o negocio jurídico que se trata de convalidar, pudiendo ser interrogados sobre el documento...” (p.236).

La prueba de cotejo debe solicitarse en la oportunidad de su desconocimiento, como lo señala el artículo 91 esjudem, debiendo el juez designar el experto, quien debe presentar el informe dentro de un lapso no mayor de Cinco (5) días hábiles siguientes al desconocimiento, situación que va a cambiar por que los expertos en cotejo siempre se encuentran en la ciudad capital, y son muy onerosos los costos de la prueba, pero con el auxilio de las instituciones, como son los expertos grafotécnicos de la Policía

Científica, se podrá llevar a efecto las prueba en el tiempo indicado en la Ley Procesal del Trabajo, tomando en consideración lo indicado en los artículos 70 y 94.

De la Prueba de Experticia.

El artículo 93 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo indica que la experticia solo se efectuará sobre puntos de hecho, a petición de parte o de oficio por el tribunal precisándose con claridad y precisión los puntos sobre los cuales debe practicarse, y el nombramiento de los expertos los realizará el Tribunal, caso muy distinto al mecanismo procesal en el Código de Procedimiento Civil en los artículos 451 y siguientes, en que las partes nombran su experto, y pueden acordar el nombramiento de un solo experto, y en caso contrario de no presentarse una parte al acto de nombramiento o las mismas no estuviera de acuerdo, los nombra el juez.

El artículo 39 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo indica la oportunidad de recusación de los expertos, es dentro de los Tres (3) días hábiles siguientes a la designación, hecho este que el Código de Procedimiento Civil en su artículo 471 solo señala la prohibición de recusar al

experto nombrado por la misma parte o el nombrado por el juez y no señala oportunidad específica.

En relación al nombramiento de expertos privados el cual será costado por la parte solicitante, deberán cumplir fielmente y presentar en la oportunidad fijada el dictamen de la experticia, siendo objetos de sanción de inhabilitación por un periodo no menor de un (1) año ni mayor de Cinco (5) años, según la gravedad de la falta, no pudiendo alegar el hecho de que no se le hubiere sufragado los honorarios de su trabajo, situación esta que se presenta actualmente y que el Código de Procedimiento Civil ni el Código Civil en su articulado lo sanciona como la nueva ley procesal, en este sentido el autor **Henríquez , R (2003)** comenta:

“Si el experto consigna el dictamen sin haber recibido los honorarios, corre el riesgo de no poder cobrarlos...que es la remuneración a la cual tiene derecho toda persona que trabaja, si no consigna el dictamen que es el derecho de retenerlo, lo sancionan y esta contraposición de intereses puede constituir un riesgo y llevar a los peritos a retraerse o abstenerse de aceptar funciones de expertos...” (p.269)

CAPITULO V

INFORMES Y SENTENCIA

Los informes judiciales que son los escrito que las partes presentan, en relación a los hechos, al ordenamiento aplicable, con las observaciones recíprocas, de las pruebas aportadas, y su manera de análisis según criterio particular, como una forma de conclusión de los actos efectuados por los sujetos procesales en el juicio, sin que el sentenciador este obligado a acogerse al criterio de lo expuesto en el informe, en este sentido la extinta Corte Suprema de Justicia (T.S.J.) en fecha 26 de Marzo de 1987, citada por el autor **Roger, J. (1997)** sentenció:

“...Los informes judiciales consisten simplemente en la exposición de las consideraciones y análisis que las partes quieran aportar a los autos respecto de las situaciones de hecho planteadas y las legales aplicables; el juez, a su vez, es dueño de realizar sus propios análisis y conclusiones, sin que este obligado acoger lo que las partes hayan sugerido, ni mucho menos a contradecir, éstos o entrar en polémicas respecto de los mismos...” (p.840)

Oportunidad y forma de presentarlos.

El artículo 71 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, nos indica la oportunidad de presentar los informes que varían según el caso, si las partes renunciaron al término probatorio se deben presentar al primer día hábil siguiente.

Si promovieron y evacuaron pruebas, se presentan al tercer día de despacho después de haberse vencido el lapso probatorio, situación esta que en la práctica por tácticas dilatorias las partes se hacen valer de pruebas que deben evacuarse fuera de la jurisdicción del tribunal de la causa, como por ejemplo solicitar en la ciudad capital informes a una empresa o Institución del Estado que tardan un tiempo considerable para enviarlas o la parte solicitante no cubre los gastos de copias para el envío retardándose las causas.

Si se solicitó la constitución de asociados, los informes se presentan en el día de despacho más inmediato posible, y la forma de presentarlos es por escrito, una vez agregados a los autos, a petición de parte el juez puede fijar oportunidad para que las partes lean dichos informes.

La sentencia

En la segunda audiencia siguiente a la terminación del acto de informes el juez debe decidir, situación esta que en la práctica judicial no se cumple por los diversos juicios que conocen los jueces por tener la mayoría

de los tribunales del interior del país competencia múltiple, y lo que ocasiona un retardo para emitir sentencia.

Informes en la ley Orgánica Procesal del Trabajo

Antes de explicar los informes en la nueva ley procesal, es necesario mencionar brevemente el juicio oral, siendo su procedimiento el descrito en el capítulo IV en los artículos 150 y siguientes, el cual se desarrolla una vez fijado el día y hora para la celebración de juicio oral, que debe hacerlo el juez de juicio dentro de un plazo no mayor de Treinta (30) días hábiles.

El día del juicio deben comparecer las partes quienes exponen oralmente los alegatos del libelo y la contestación respectiva, y no se le admite la alegación de nuevos hechos, la falta de comparecencia trae consecuencias jurídicas, la del demandante se entiende que desiste de la acción, y la del demandado se le tendrá por confeso, si ambas partes no asisten se extingue el proceso, la excepción es que falten por causas justificada como caso fortuito o fuerza mayor comprobable por el tribunal.

En esta etapa es donde se evacuan las pruebas comenzando con las del demandante en la forma y oportunidad que fija el tribunal, no admitiéndose ni la presentación ni la lectura de escritos.

Los informes en esta nueva ley procesal fueron excluidos, lo que el legislador previo en su artículo 155 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo, que una vez evacuada una prueba el juez le concede a la parte contraria un

tiempo breve para que haga oralmente las observaciones, lo que se convierte a mi criterio en la oportunidad que tienen las partes de ilustrar al juez la defensa esgrimida en el juicio o la pretensión a través de las pruebas evacuadas, en este sentido el autor **Pérez, E. (2002)** dice:

“...se esta omitiendo una de las actividades fundamentales de toda forma de juicio oral como son los informes conclusivos... Se trata de una actividad fundamental de la mecánica del juicio oral como cauce de conocimiento, porque a través de los informes las partes pueden ilustrar al juzgador sobre sus visiones de la prueba y de los hechos (p.182)

A comenzar a desarrollarse los juicios orales el juez de juicio debe darle la oportunidad a las partes para exponer sus conclusiones, sobre los hechos y pruebas que deben tomarse en cuenta para decidir la causa, actividad esta que en los procedimientos en asuntos de familia y patrimoniales que se tramitan ante los tribunales de Protección, una vez finalizado el acto oral de evacuación de pruebas el juez le concede un tiempo de quince (15) minutos para que oralmente las partes expongan sus conclusiones como lo indica el artículo 481 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.

En relación a los informes en esta nueva ley procesal es bueno resaltar lo expuesto por el autor Arminio Borjas en Comentarios al Código de Procedimiento Civil tomo IV páginas 113, 114 citada por **Rogers, J. (1997)** se transcribe de la manera siguiente:

“ ...esto es, el de los alegatos de viva voz, con los cuales se hace llegar al oído del magistrado, sin molestias para este y con la eficacia

del poder persuasivo de la elocuencia, del derecho que nos asiste y los razonamientos que lo apoyan, y el de los informes escritos que perduran en autos para ser consultados y estudiados , sin peligro de olvido, y en los cuales la exposición metódica y maduramente concebida supe, con la frialdad de una lógica irrefutable, el brillo seductor de la palabra apasionada y convincente” (p.844)

La sentencia la ley Orgánica Procesal del Trabajo le fija a juez de juicio una hora para decidir, una vez concluida la evacuación de las pruebas, el cual como formalidad el juez se retira de la sala y las partes permanecerán en la sala de audiencia, con la novedad de que si no decide la causa inmediatamente, el debate oral se repite en otra oportunidad, y solo puede diferirse por una sola vez, por la complejidad del asunto, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor, por un lapso no mayor de Cinco (5) días, siendo una causal de destitución del juez el no decidir dentro el lapso indicado en el artículo 158.

Después de pronunciada la sentencia el juez en un lapso dentro de Cinco (5) días hábiles siguientes en su publicación debe hacer reproducir por escrito el fallo completo, en términos claros, cumpliendo con lo exigido en el artículo 159, de la sentencia definitiva se admitirá apelación dentro de Cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento de la publicación, con la novedad que en la audiencia deberá ser reproducida en forma audio visual, al respecto el autor **Henríquez, R. (2003)** dice:

“Las grabaciones de actos judiciales a los fines de elaborar el acta respectiva no ha funcionado en nuestro proceso civil debido al temor de suscitar incidentes innecesarios por causa de eventual tergiversación del contenido” (p.440)

Después de esta actividad procesal de la sentencia, las partes pueden ejercer los recursos correspondientes dentro del lapso estipulado en la ley procesal cumpliendo lo indicado en el artículo 161, como pueden solicitar la nulidad de la sentencia por haber incurrido el juzgador en las causales establecidas en el artículo 160, que son las mismas señaladas en el artículo 243 del Código de Procedimiento Civil.

Cuando la sentencia haya quedado definitivamente firme, se le concede un lapso de Tres (3) días para que el demandado de cumplimiento voluntario, en caso contrario se procederá a la ejecución forzosa, se llevará a efecto al Cuarto (4º) día hábil siguiente, pudiéndose utilizar el auxilio de la fuerza pública, por solicitud de oficio del juez de Ejecución, a los fines de que no quede ilusoria el fallo dictado.

Para finalizar el procedimiento procesal laboral en sus diferentes etapas, aplicando los principios procesales que constitucionalmente ampara, a los sujetos intervinientes en el proceso, va a facilitar a la brevedad obtener un dictamen, sobre las pretensiones de la acción, en beneficio de la masa trabajadora que es el considerado el débil jurídico de la relación laboral.

CONCLUSIONES

El procedimiento que parcialmente se está aplicando en una parte de nuestro país, establecido en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, el cual ha sido desplazado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, produciendo un cambio jurídicamente, en que el trabajador que acuda a los órganos jurisdiccionales, buscando la tutela jurídica del Estado, perciba a la brevedad posible sus prestaciones sociales o indemnización que pretenda por decisión expresa, actividad esta que por las múltiples competencias que ejercen los tribunales del interior del país, no se logran a tiempo, siendo el más perjudicado el trabajador, que después de intentar la demanda, se convierte un calvario lograr citar al patrono, luego este ejerce una defensa para retardar el proceso y empieza oponiendo cuestiones previas, promueve pruebas para ser evacuada fuera de la jurisdicción del tribunal, luego de una sentencia extemporánea después de su notificación apelan de la decisión, convirtiéndose el desarrollo del procedimiento de 25 días de despacho en 18 ó más meses para su culminación en algunos casos.

El procedimiento comparado con el novísimo rector procesal de trabajo, permite una efectiva aplicación de la justicia a la brevedad, tomando en consideración los principios de celeridad, oralidad, gratuidad e inmediación, que fueron incluidos por el legislador, para que en lapsos muy cortos se desarrolle el procedimiento, desde su inicio hasta la sentencia definitiva, a pesar de que esos principios existían en el desarrollo de los juicios, los litigantes, actúan con tácticas dilatorias, cometiendo falta de lealtad y probidad con sus actuaciones en el proceso, que hacían que los juicios laborales se extendieran mucho tiempo, razones de más para la aplicación

del nuevo proceso. Comenzando el procedimiento con la demanda que previas formalidades, también puede intentarse en forma oral ante el juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y una vez notificado el demandado, no citado, como era en el procedimiento que se extingue, este debe acudir dentro de un lapso fijado por la ley procesal, a una audiencia preliminar, donde le juez deberá mediar y conciliar a las partes pongan fin a la controversia, en caso contrario el demandado consignará su escrito de contestación y las pruebas, fijando la audiencia de juicio, donde interviene otro juez, ante el cual se evacuaran las pruebas y se obtendrá inmediatamente la sentencia, en tiempo de cuatro meses según la ley procesal permitirá al demandante obtener su pretensión de la relación laboral.

Referencias Bibliográficas

- Alfonzo, R. (1999). **Nueva didáctica del derecho del trabajo.** (10ª ed.). Caracas: Melvin
- Bello, H.(1998). **La prueba y su técnica.** (5ª ed.). Caracas: Mobil libros C.A.
- Brito, J. (1993). **Curso práctico de legislación laboral.** (3a. ed.). Valencia: Centro de Contadores
- Bruzual G. (1992). **Derecho Laboral.**(estudio sistemático de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela) La Guaira: El Aragüeso C.A.
- Carnelutti, F. (1997) **Instituciones del derecho procesal civil.** (Biblioteca clásicos del derecho volumen 5) México: Harla S.A.
- Calamandrei, P. (1997) **Derecho procesal civil.** (Biblioteca clásicos del derecho volumen 2) México: Harla S.A.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Marzo 24 de 2000.
- Código de Procedimiento Civil** (1986) Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 3.694 (extraordinaria) Enero 22 de 1986
- Couture, E. (1981). **Fundamentos del Derecho Procesal.** (3ª. ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Cuenca, H. (1982). **Derecho Procesal.** Tomo I. Ed. Caracas: Biblioteca de la U.C.V..
- Cuenca, L. (2002). **Las cuestiones previas en el procedimiento civil ordinario.** San Cristóbal-Venezuela: Editorial Jurídica Santana C.A.
- Chavero, R. (2001). **El nuevo régimen del amparo constitucional en Venezuela.** Caracas: Sherwood.

Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. Gaceta Oficial N° 5.554 extraordinario de fecha 13 de Noviembre de 2001.

Henríquez, R. (1991). **Comentarios al nuevo Código de Procedimiento Civil.** (8a. Ed.). Maracaibo: Maracaibo S.R.L.

Henríquez, R. (2003). **Nuevo proceso laboral venezolano.**
Caracas: Torino

Garay, J. (1997). **Legislación laboral práctica de la Ley del Trabajo.**
Caracas: Librería CIAFRÉ.

García, J. (1996). **Estabilidad Laboral en Venezuela.** (2a. ed.).
Caracas: Pier Tapia.

González, J. (1995). **El Juicio de calificación de despido.**
Caracas: Paredes.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 37.504 13 de Agosto de 2002.

Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 26.116 Noviembre 19 de 1959

Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas. Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 37.148, 28 de Febrero de 2001.

Longa, J. (1997). **Practica forense de Derecho Laboral.** Tomos I y II.
Caracas: Libra C.A.

Maldonado, M y Rojas, M de. (1992). **Legislación Laboral.** Caracas.

Mille, G. (1995). **Comentarios sobre jurisprudencia laboral y carrera administrativa.** Vol. VIII y IX . Caracas: Paredes Editores.

Ortiz, R. (1997). **El Poder cautelar general y las medidas innominadas.** Caracas: Paredes editores.

Ortiz, R. (2001). **Habeas data derecho fundamental y garantía de protección de los derechos de la personalidad** (Derecho a la información y libertad de expresión). Caracas: Editorial Frónesis, S.A.

- Ossorio, M. (1981). **Diccionario de ciencias jurídicas y políticas.** Buenos Aires: Heliasta.
- Parilli, O.(1997). **La prueba y sus medios escritos.** (2a. ed.). Caracas: Mobil-libros C.A.
- Pierre, O. (2002) **Jurisprudencia del Tribunal Supremo,** (Tomo 2 Año III Febrero).Caracas: Torino.
- Perez, E. (2002), **Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.** Caracas: Vadell hermanos.
- Petit, F. (1999). **La estabilidad laboral y sus procedimientos en la legislación venezolana.** Caracas: Ediciones Liber.
- Ramirez & Garay (2001) **Jurisprudencia venezolana.** (Tomo CLXXIV Marzo) Caracas: Ramirez & Garay S.A.
- Rengel, A.(1994) **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano** (según el nuevo código de 1987) (4ª Ed.Vol.I y III) Caracas: Panapo.
- Rengel, E, (1981). **Manual de Derecho Procesal Civil Venezolano.** Tomo I. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Rodríguez, I. (1995). **El Nuevo procedimiento laboral.** (2a. ed.). Caracas: Alva S.R.L..
- Sainz, C. (1996). **Los derechos de los trabajadores en la Ley Orgánica del trabajo.** (3a. ed.). Caracas: Lito-jet.
- Sojo, R. (2000). **Breve análisis de la ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.** Caracas: Mobil libros 2000
- Torres, I. (1994). **Procedimientos administrativos del trabajo.** (2a. ed.). Caracas: Italgráfica.
- Torres, I. (1997). **Criterios de casación sobre la demanda. 1** Caracas: Italgráfica.
- Torres, I. (2002). **El nuevo procedimiento del trabajo.** Caracas: Cromotip.

- Truena Urbina. (1980). **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. Caracas: Porrua.
- Universidad Católica Andrés Bello. (1991). **Revista de la Facultad de Derecho**. Caracas: Edición Homenaje a Antonio Reyes Andrade. N°.42.
- Vallenilla, F. **Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el Area del derecho**. (1997). Caracas.
- Villasmil , H. (1995). **Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo**. Caracas: Paredes Editores.