

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO

LA ACUMULACIÓN DE LA ACCIÓN DERIVADA DE LA
RESPONSABILIDAD CIVIL POR HECHO ILÍCITO EN EL NUEVO
PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al Grado de
Especialista en Derecho del Trabajo

Autor: Francisco Rafael Verde Marval

Asesor: Manuel Ignacio Alonso Brito

Caracas Septiembre 2.004

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO

AREA DE DERECHO

APROBACIÓN DEL ASESOR

Por medio de la presente, hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano Abogado FRANCISCO RAFAEL VERDE MARVAL, cuyo título es **“LA ACUMULACIÓN DE LA ACCIÓN DERIVADA DE LA RESPONSABILIDAD POR HECHO ILÍCITO EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO”** y considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Caracas, a los 30 días del mes de agosto de 2003

Manuel Ignacio Alonso Brito

C.I. 14.122.583

INDICE GENERAL

RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	1
I. EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL CÚMULO DE RESPONSABILIDADES	16
A. Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo	19
B. De la responsabilidad civil a la responsabilidad laboral	31
C. Sobre el cúmulo o concurso de responsabilidades en el derecho del trabajo	51
II. LA ACCIÓN LABORAL EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO	73
A. La acción. Definición. Naturaleza.	75
1. La acción como facultad	78
2. La acción como generadora de una nueva relación jurídica separada de la relación sustancial que le sirve de fundamento. Elementos que la componen	80
B. La acción laboral como relación jurídica que deriva del	

hecho social trabajo.	83
1. El hecho social trabajo y sus relaciones jurídicas subyacentes.	87
a. El Estado como ente controlador del fiel cumplimiento de la normativa legal imperativa que regula el contrato individual de trabajo.	88
b. Las organizaciones sindicales como agrupación de fuerza reivindicadoras de condiciones laborales más favorables	91
c. Otros sujetos que actúan en la esfera jurídica tanto del empleador como del trabajador, y originan otras relaciones jurídicas reguladas por el Derecho del Trabajo.	95
2. Relaciones Jurídicas derivadas del hecho social trabajo que escapan de la óptica del derecho del trabajo	97
C. La prescripción como factor de importancia para la distinción de la acción laboral	107
 III. LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, Y EL PROBLEMA DE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES	 117
A. Las normas procesales de la Ley Orgánica Procesal	

del Trabajo como instrumentos reguladores de las relaciones de conflicto que surgen del hecho social trabajo	118
1. La Competencia material del Juez del Trabajo	120
2. Principios que caracterizan el proceso laboral especial previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.	129
B. La acumulación de acciones en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	152
IV. POSICIONES ESTABLECIDAS EN VENEZUELA Y EN OTRAS LEGISLACIONES SOBRE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	159
A. Posiciones radicales: el ordenamiento jurídico francés e italiano	160
B. Posiciones intermedias: el ordenamiento jurídico argentino	166
C. La jurisprudencia y la doctrina venezolana	176
CONCLUSIONES	202
BIBLIOGRAFÍA	209

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO

AREA DE DERECHO

**LA ACUMULACIÓN DE LA ACCIÓN DERIVADA DE LA
RESPONSABILIDAD DELICTUAL EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO
LABORAL VENEZOLANO**

Autor: Abog. Francisco R. Verde Marval

Julio de 2003

RESUMEN

El objetivo fundamental de la presente investigación fue la determinación de la posibilidad de acumular en una sola demanda acciones derivadas de la aplicación de normas laborales y normas emanadas del derecho común, específicamente las derivadas de la responsabilidad extracontractual por hecho ilícito, ello basado en las características y principios que inspiran al nuevo procedimiento laboral y su aparente incompatibilidad con el procedimiento civil ordinario, así como la noción que determina a la acción laboral como factor preponderante en la unificación y especialidad del derecho del trabajo. El presente trabajo constituyó una investigación monográfica y del tipo descriptiva, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica y el uso de técnicas de análisis de contenido, a través de un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de información. El trabajo se apoyó en información emanada de distinta fuentes bibliográficas las cuales se analizaron desde un punto de vista jurídico, partiendo de una metodología de interpretación en una primera fase doctrinaria, luego jurisprudencial y por último en una interpretación auténtica tomando como base el resultado de las dos primeras. Dicha metodología de interpretación fue aplicada a través del instrumento esencial y necesario para analizar el contenido de la información recolectada como lo es la matriz de análisis de contenido, el cual estableció el criterio que constituye el objetivo general.

INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en fecha 20 de diciembre de 1999, la normativa constitucional venezolana adopta un matiz social, con el fin de establecer una corresponsabilidad entre la sociedad y el Estado en la construcción del marco jurídico idóneo con el propósito de consolidar una verdadera democracia social y un Estado Social de Derecho y de Justicia, hecho que involucra la participación directa de legisladores y de los órganos que integran el sistema de justicia, a fin de crear los espacios necesario para lograr tal propósito.

Es por ello que, entre otras regulaciones, la Disposición Transitoria cuarta de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su inciso 4, ordenó a la Asamblea Nacional aprobar una Ley Orgánica Procesal del Trabajo en el término de un año a partir de su instalación, la cual garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en dicho ordenamiento. Establece la referida disposición que el

novedoso procedimiento laboral debía estar orientado por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad, y rectoría del juez o jueza en el proceso.

Dicha Ley fue publicada en Gaceta Oficial N° 37.505 de fecha 13/08/02, sin embargo entró efectivamente en vigencia un año después de su publicación. Dentro de su cuerpo normativo, la Ley regula un procedimiento especial, de fácil acceso, diseñado para que el trabajador pueda lograr, de un modo más sencillo, práctico y expedito, hacer efectivas las acciones que a bien tenga invocar, derivadas de la relación jurídico-laboral, con lo que se pretende equilibrar la balanza en consideración a la condición de inferioridad jurídica que ostenta el trabajador frente al patrono, situación ésta que determinaría *ab initio* un quebrantamiento del principio de igualdad de las partes en el proceso.

En efecto, el procedimiento consagrado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo resulta apropiado para que el trabajador pueda obtener de una manera expedita, gratuita, y sin mayor actividad probatoria acreencias que puedan surgir durante la relación laboral, tales como prestaciones sociales, indemnizaciones surgidas durante o con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, salarios no pagados, entre otros, ello en virtud de las amplias ventajas que la Ley le ofrece al trabajador, derivado de principios

tales como los de primacía de realidad sobre los hechos, donde entre otras cosas, se le impone al patrono la carga de probar tanto los alegatos de hecho que constituyen su defensa, así como los hechos controvertidos derivados de los alegatos del trabajador, estableciendo adicionalmente la regla *in dubio pro operario* en materia probatoria.

Por otra parte, dicha Ley en su artículo 123 prevé la posibilidad que el trabajador pueda reclamarle a su patrono a través de procedimiento especial establecido, las indemnizaciones contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, derivados de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, cuya procedencia se verificaba sólo con la demostración del padecimiento de la enfermedad o la ocurrencia del accidente y su relación de causa efecto con la labor, definición como tal de la responsabilidad objetiva del patrono en los referidos casos.

Sin embargo, el procedimiento laboral ha venido siendo usado, en los últimos tiempos, adicionalmente como vehículo para acciones fundadas en la responsabilidad extracontractual por hechos ilícitos de conformidad con el Código Civil, acumulándose inclusive dicha acción con aquellas que contemplan las leyes laborales y que circunscribe como tal la responsabilidad contractual del patrono, hecho que acarrea, en virtud de tales situaciones, que mediante un sólo procedimiento los Jueces del

Trabajo conozcan una acción de naturaleza contractual acumulado a otra de naturaleza extracontractual y manifiestamente distinta a la laboral.

Lo anterior ha ocasionado, en primer término, una desventaja procesal gravísima para el patrono, quien en ejecución de un procedimiento diseñado para que el trabajador pueda accionar sus pretensiones típicas del contrato de trabajo, deba plantear alegatos, pruebas y demás defensas sobre particulares distintos a los consagrados en nuestra legislación laboral vigente, y cuyo ejercicio sólo es posible en un lapso prudencial de tiempo, y en el marco de un procedimiento que corresponda a acciones de esa naturaleza, tal como lo es el procedimiento civil ordinario, procedimiento que prevé lapsos más amplios para que el demandado ejecute sus actividades propias al ejercicio de su derecho de defensa.

Asimismo dentro de la óptica del novísimo procedimiento laboral, elementos propios de las acciones derivadas de la responsabilidad civil extracontractual, tales como el hecho ilícito, la culpa, la relación de causalidad entre el hecho ilícito y el daño, entre otras circunstancias, tendrían que ser probados o por lo menos promovidos los medios probatorios, con anterioridad a la misma contestación a la demanda, y en ciertos casos se suele ofrecer ciertas ventajas procesales al trabajador para la tramitación de las pruebas respectivas, situación ésta que no corresponde

a la naturaleza propia del proceso, es decir como garantía para una defensa igualitaria de las partes litigantes en el marco del conflicto intersubjetivo sometido a la consideración de un órgano jurisdiccional.

Otra adversidad que acarrea la situación planteada deriva de la incompetencia en razón de la materia que origina el hecho que un Juez del Trabajo conozca de una situación jurídica sobrevenida fuera del espectro de nuestra normativa laboral.

En efecto, las acciones de naturaleza extracontractual, tales como acciones derivadas de la responsabilidad por hecho ilícito, compete sólo a la jurisdicción civil, y por tanto, su acumulación con una acción de naturaleza contractual, cuyas normas aplicables se encuentran consagradas dentro del marco de Leyes especiales, y cuya aplicabilidad es garantizada a través de una jurisdicción especial, la cual en este caso es la laboral, acarrearía impermitiblemente la acumulación prohibida prevista en el artículo 78 del Código de Procedimiento Civil.

Sin embargo, al establecer la propia legislación laboral la posibilidad para el trabajador de ejercer la acción derivada del derecho común, se asimila en cabeza de nuestros administradores de justicia la posibilidad de que ambas acciones sean intentadas en una sola instancia a los fines de

garantizar el principio de economía y celeridad procesal, y en tal sentido en un sólo proceso pueda dilucidarse dos causas de naturaleza distintas entre dos sujetos iguales, y evitar el dictamen de dos sentencias que pudieran resultar ambiguas entre sí.

Por último, el cúmulo de acciones beneficiaría al trabajador en virtud de poder contar con la simplicidad del cual es característico el proceso laboral. En efecto, en poco tiempo el trabajador pudiera lograr hacer efectivo el cobro de daños materiales, daños morales, lucro cesantes entre otras indemnizaciones derivadas de la responsabilidad extracontractual por hecho ilícito, en un lapso de tiempo que de ninguna manera pudiera garantizarle el uso del procedimiento civil ordinario, cuyos extensos lapsos procesales conllevaría inequívocamente al retardo procesal típico de esos casos,

La situación planteada anteriormente, representado en el hecho de la posibilidad de acumular la acción, cuyo origen deriva de la responsabilidad civil extracontractual, con una acción de naturaleza laboral, conlleva y seguirá conllevando, mientras perdure la situación, a una imposibilidad material del ejercicio eficaz del derecho de defensa entre las partes litigantes en un proceso laboral, y más ahora con las disposiciones tutelares que contempla la nueva normativa procesal laboral.

En efecto, resulta difícil para ambas partes litigantes utilizar los trámites y medios probatorios previstos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para la demostración de los elementos que componen un hecho ilícito, cuando resulta evidente que dicho procedimiento fue creado conceptualmente para la demostración de créditos de naturaleza laboral, igualmente, sería sumamente dificultoso para un Juez del Trabajo de acuerdo con el principio de inmediatez, dictar sentencia que decida sobre acciones derivadas de la responsabilidad por hecho ilícito en el mismo acto en que culmine la audiencia de juicio.

Por otra parte, permitir el cúmulo de acciones conllevaría a una violación a la garantía constitucional de ser juzgado por sus jueces naturales, y en consecuencia crearía una situación tan lamentable como el hecho de observar a un Juez del Trabajo aplicando normas que compete aplicar solamente a un Juez Civil, originando en tal sentido una distorsión dentro de la administración de justicia, y una segura ambigüedad en la jurisprudencia. En efecto al Juez del Trabajo sólo le compete dirimir controversias que susciten la aplicación de leyes laborales.

Adicionalmente, se estaría violentando flagrantemente la garantía constitucional del debido proceso y del derecho a la defensa de las partes, en virtud de no contar con un medio eficaz para hacer valer y garantizar los

derechos reclamados. En efecto el procedimiento especial laboral esta diseñado para fines distintos al establecimiento de culpa, relación de causalidad, demostración de daños, y todas aquellas derivadas de la responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito, y del cual es menester la aplicación de normas derivadas del derecho común.

Todo lo anterior acarrea una situación de inseguridad jurídica que seguramente hará desconfiar a cualquier inversionista, ya sea nacional o extranjero a la hora de arriesgar su capital dentro de la esfera empresarial venezolana, lo cual traería como consecuencia una caída sustancial de las oportunidades de empleo, aumento de la pobreza, agudización de la actual crisis económica, y en fin la paralización de la actividad productiva de un país que en sí ya ha visto caer sustancialmente sus oportunidades de desarrollo en los últimos tiempos.

En fin, es necesario para un país mantener un ordenamiento jurídico ecuánime, que garantice tanto a patronos como a trabajadores una justa aplicación de las normas que regulan la relación jurídica laboral. Para lograrlo es menester que los Jueces de la República realicen una correcta aplicación de las normas que por Ley le han sido encomendada, y para el caso de especie es menester que nuestra Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, revise el criterio asentado en cuanto al

problema de la acumulación de la acción derivada de la responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito con una acción de naturaleza laboral dentro de un procedimiento especial del trabajo.

Todo lo anteriormente planteado constituye la situación problemática que incita al desarrollo de la presente investigación, el cual tiene como objetivo general la determinación de la posibilidad de acumular en una sola demanda acciones derivadas de la aplicación de normas laborales y normas emanadas del derecho común, todo ello dentro del marco de la novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Para ello se hace menester precisar la posibilidad que por un mismo hecho se origine la responsabilidad contractual del patrono, con aplicación de normas de derecho laboral, y la responsabilidad extracontractual, con aplicación de normas del derecho común. A partir de dicha circunstancia habría que igualmente analizar, de acuerdo con la concepción de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el alcance de la acción judicial laboral como facultad de conseguir de los órganos correspondientes, la actuación de la voluntad de la Ley sustantiva correspondiente conforme con la pretensión invocada.

De igual forma se hace importante Determinar las características y principios informadores del procedimiento especial del trabajo establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y su compatibilidad con el procedimiento civil ordinario establecido en el Código de Procedimiento Civil, a los fines de analizar la posibilidad de acumular en dicho proceso especial acciones laborales con otras de distintas naturalezas y por último establecer los aportes que la jurisprudencia, la doctrina y el derecho comparado han ofrecido al problema del cúmulo de responsabilidades, y en consecuencia a la posibilidad de acumular en un mismo proceso acciones de naturaleza laboral con aquellas que posean naturaleza civil.

Mediante el alcance de los objetivos trazados en la presente investigación, se ofrecería un aporte al resto de doctrinas que ya han analizado la situación planteada, con el fin de concientizar a los funcionarios encargados de la administración de justicia en el país, en cuanto a la revisión de un criterio que se encuentra asentado durante mas de treinta años dentro de la jurisprudencia del derecho del trabajo. El alcance de los objetivos planteados aportaría el establecimiento de un criterio, que no vincularía a la posibilidad de cúmulo de la responsabilidad extracontractual con la responsabilidad laboral, sino sólo en cuanto al ejercicio de ambas acciones en un sólo procedimiento.

Su importancia dentro del campo metodológico estaría dada en el hecho que el alcance de los objetivos representa una innovación dentro de la doctrina existente en nuestro Derecho del Trabajo, y en específico del Derecho Procesal del Trabajo, materia especial de la cual pocos autores han escrito y desarrollado, por lo que no cabría dudas en que investigaciones como la presente estimularía la iniciativa de otros autores, de nuestros Jueces del Trabajo y de los legisladores u aquellos funcionarios que ostenten potestades de reglamentar en materia laboral, no sólo en cuanto a la solución del problema de especie, sino también en el establecimiento de otros criterios que pudieran surgir de la aplicación de la presente doctrina.

Asimismo reviste una importancia práctica ya que solucionaría cada uno de las situaciones planteadas, y que conllevan al desarrollo de los objetivos planteados, en tal sentido frenaría el aumento de demandas en las cuales se denuncia hechos que originan la aplicación de normas ajenas al ordenamiento jurídico laboral, y en especial aquellas que se fundan en normas derivadas del derecho común.

De suerte que la aplicación de los criterios que emanen de la presente investigación, sanearía la deformación que se viene produciendo con la aplicación del procedimiento especial del trabajo establecido en la Ley

Orgánica Procesal del Trabajo, y las desventajas procesales que pudieran suscitarse ante tal deformación, y en fin estimularía a una correcta aplicación del derecho en general como respuesta a la búsqueda de la justicia social en nuestro país, fin propio de la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Y finalmente, desde el punto de vista social, la presente investigación reviste gran importancia para la sociedad en general, en virtud que la misma busca una correcta aplicación de normas procedimentales en materia laboral, y en tal sentido, una correcta aplicación de dichas normas constituye una situación que definitivamente interesa al orden público, cuyo origen se remonta los principios consagrados en nuestra Carta Magna que consagra, entre otra disposiciones, al debido proceso como garantía ciudadana.

Por tanto, el propósito del desarrollo de los objetivos trazados es ofrecer una nueva propuesta sobre un tema que ha sido estudiado por muchos autores, dentro y fuera de Venezuela, y que seguramente será objeto de importantes cambios a nivel de criterios doctrinales y/o jurisprudenciales, pero que a la vez pudiera conllevar a próximas reformas en nuestra legislación, lo cual sanearía enormemente las disyuntivas, que variedad de criterios, han originado alrededor del problema del cúmulo de responsabilidades en materia laboral.

El trabajo se encuentra desarrollado a través de cuatro capítulos en donde el primero abarca un recuento histórico del surgimiento del derecho del derecho del trabajo, así como de los sistemas de responsabilidad especial diseñados dentro de dicha disciplina jurídica, para luego a partir de dicha base analizar el problema del cúmulo de responsabilidades dentro del derecho del trabajo como premisa preliminar para la sustentación de la posibilidad de acumular dentro del nuevo proceso laboral la acción derivada de la responsabilidad civil por hechos ilícitos derivados del incumplimiento del contrato de trabajo.

En el segundo capítulo se desarrolla las nociones generales sobre la acción judicial, y a partir del esclarecimiento de dicha noción se aborda el tema de la acción judicial y su contenido, haciendo un enfoque general sobre las distintas relaciones jurídicas que surgen del hecho social trabajo como factores determinantes para la delimitación de la acción laboral como corolario de la integración y unificación del derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma y especial, para lo cual se desarrolla el tema de la prescripción de la acción laboral como factor preponderante para la necesaria determinación de dicha unidad.

Luego el tercer capítulo trata sobre el tema de la acumulación de acciones en el marco de la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el que se analiza el tema referido a la competencia material de la jurisdicción del trabajo, y el tratamiento que la jurisprudencia le ha dado al conocimiento por parte de la jurisdicción del trabajo de las acciones provenientes de la responsabilidad civil por hecho ilícito. Asimismo se analizan los distintos principios que informan al nuevo procedimiento laboral y a partir del desarrollo de dicha noción comparar su compatibilidad con el procedimiento civil ordinario, de manera de verificar la posible acumulación de acciones de naturaleza civil en el marco de dicho procedimiento.

Por último en un cuarto capítulo se analiza el tratamiento que sobre el tema referido a la acumulación de la acción proveniente del hecho ilícito le ha otorgado el derecho comparado, en especial los ordenamientos jurídicos francés, italiano y argentino, para luego concluir con el análisis de las opiniones expresadas por la doctrina patria, así como de la jurisprudencia dictada por nuestro mas Alto Tribunal.

CAPÍTULO I

EL CONTRATO DE TRABAJO Y EL CÚMULO DE RESPONSABILIDADES

Desde el nacimiento del derecho del trabajo, como rama autónoma e independiente, siempre se ha discutido acerca de la dificultad que han encontrado los iuslaboralistas de desprender al contrato de trabajo de su raíces tradicionales que le sirvieron de fundamento desde los orígenes de dicha disciplina. Inclusive a principio del siglo XX habían tratadistas que sostenían que la relación jurídico laboral tenía su origen no en un vínculo contractual sino en la incorporación del trabajador dentro del aparato productivo del patrono lo cual hacía nacer los derechos y obligaciones que regulaban dicha relación jurídica, lo cual tuvo como resultado la determinación del contrato de trabajo como un “*contrato realidad*”.¹

Esta lucha emprendida entre los llamados “*contractualistas*” que defendían el origen contractual de la relación jurídico laboral, con los “*relacionistas*” que denegaban de dicha afirmación, y con el triunfo de los primeros, al punto que hoy en día dicha confrontación ha pasado a ser infértil dentro del estudio del derecho del trabajo, ha provocado el necesario reconocimiento de las raíces civilistas de la disciplina laboral, al punto de que

resulta indudable que hoy por hoy el derecho del trabajo no haya encontrado aún solución alguna a ciertos acontecimientos que surgen de forma directa de la ejecución de un contrato de trabajo, y cuya regulación se encuentra claramente determinada en la normativa del derecho común.

Uno de los temas que despierta el interés de lo afirmado anteriormente, resulta de la aplicabilidad de la responsabilidad civil extracontractual, específicamente aquella derivada del hecho ilícito, dentro del marco de la ejecución del contrato de trabajo, la cual de acuerdo con la posición mayoritaria de la doctrina y jurisprudencia laboral, coexiste con todo el sistema de responsabilidad especial que la legislación laboral ha creado en torno al empleador, por virtud de su eventual incumplimiento de las condiciones derivadas del contrato de trabajo.

Estos deberes del empleador que nacen del contrato de trabajo, y cuya falta de observación pueden poner en peligro no sólo la condición patrimonial del trabajador, sino inclusive arriesgan su vida, salud y dignidad, generan consecuencias que la propia legislación ha tratado de cubrir, creando en tal sentido todo un sistema de responsabilidad especial patronal,

¹ Vid. Pla, A. (1998) *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Editorial Depalma, pp. 313-325

que se encuentran insertas dentro del régimen contractual que vincula a ambas partes.

Sin embargo, con dicho sistema de responsabilidad especial, conviven las normas generales sobre responsabilidad civil extracontractual previstas en las normas que inspiran al derecho común, y que se encuentran regulados en su totalidad en la normativa civilista que le sirve de sustento. En el caso de Venezuela, dicha normativa se halla en los artículos 1185 y subsiguientes del Código Civil Venezolano, y la jurisdicción que corresponde a la resolución de los conflictos que surjan con base a dicho sistema corresponde a los Tribunales con competencia en lo civil.

En el presente capítulo, se ofrece un repaso de los criterios que fundamentan la coexistencia de ambos sistemas de responsabilidad dentro del ámbito regulatorio del derecho del trabajo, lo cual justifica que dentro del contexto normativo laboral venezolano se defienda la tesis de lo que la doctrina civilista ha denominado el cúmulo o concurso de responsabilidades, cuyo sustento constituye un factor importante dentro del objeto de la presente investigación, no sin antes hacer un recuento histórico acerca del surgimiento de la responsabilidad laboral especial dentro del marco de la especialidad del derecho del trabajo.

A. DEL ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS AL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo, matriz generadora de una serie de relaciones jurídicas que dieron origen al derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma e independiente del resto de las ramas del derecho, se consolidó a partir del fracaso que derivó en su originaria regulación sobre las bases de las normas liberales que intentaban resolver la llamada “cuestión social”, específicamente en la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, y cuyo soporte se encontraban en las normas civiles o de derecho común que rigieron durante el siglo XIX a partir del surgimiento de la llamada segunda revolución industrial.

Con el devenir del liberalismo individualista, a partir de la Revolución Francesa, y la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, se constituyeron toda una serie de principios que empezaron a regir en la conducta del hombre en sociedad dentro de las naciones más desarrolladas del mundo, sin embargo en el aspecto específico de las relaciones laborales se dan una serie de cambios trascendentales que transforman el *modus vivendi* del hombre a través de su trabajo, concibiendo su libertad como el aspecto más sagrado, de manera que ningún otro ser

humano ni las instituciones derivadas de su vida en sociedad pudieran poner obstáculo alguno al libre ejercicio de sus derechos fundamentales.²

Entre los derechos fundamentales invocados en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre se encontraba la libertad de trabajo, y basado en el principio de la igualdad entre los seres humanos y su supremacía frente a cualquier otra cosa, el Estado debía concebirse como una entidad que precisamente sirviera de elemento garantizador para el hombre de sus libertades, sin que pudiera existir obstáculo entre Estado y hombre capaz de limitar su función primordial de avalar el ejercicio efectivo de las libertades humanas, sin que antes fuere expresamente abolido o condenada su existencia.

Bajo esa premisa fue que precisamente fueron prohibidas las llamadas corporaciones de trabajo o asociaciones gremiales que existían y fueron desarrollándose desde el surgimiento de la edad media, como órganos que se encontraban entre el Estado y el hombre libre, y cuya razón existencial se encontraba en la regulación y establecimiento de la formas y maneras de ordenar y organizar los factores típicos para la producción dentro de las distintas ramas o actividades productivas que existían para la

² Vid. Alonso, M. (1958) *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Barcelona: Editorial Bosch, pp. 126-128.

época, y que sobretodo informaban el modo de desarrollar el trabajo ejecutado de forma subordinada y por cuenta ajena.³

Y es que el surgimiento victorioso del liberalismo individual, a partir de la Revolución Francesa y la consiguiente Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, tuvo una enorme repercusión para el trabajo ejecutado por cuenta ajena desde distintos tópicos los cuales podemos resumir de la siguiente manera:

- a) Desde un orden técnico, el desarrollo del liberalismo individual coincide con el surgimiento de la revolución industrial en sus distintas fases, en donde se genera una transformación absoluta de la forma de ejecutar el trabajo, caracterizándose por una preferencia del trabajo industrial sobre el trabajo en el campo, hecho que generó un crecimiento demográfico importante dentro de las grandes ciudades, así como la invención y desarrollo de la máquina de vapor como factor de producción fundamental, lo cual constituyó un cambio importante en la forma de explotar el trabajo humano, generándose, entre otras consecuencias, la

³ *Ibidem*, p. 120 ss.

despersonificación de las relaciones laborales en comparación al trabajo artesanal que existía antes de todo.⁴

b) Desde una perspectiva político-social, el triunfo del liberalismo individual significó la caída de la monarquía como poder absoluto dentro del Estado, considerándose la voluntad humana como supremo valor sobre la voluntad divina que sustentaba el régimen absolutista, lo cual avalaba la libertad absoluta del hombre y su igualdad frente a sus similares, igualdad esta que no existía en realidad entre los empresarios y los trabajadores prestadores de servicios, surgiendo dentro de la sociedad una clara división entre éstos, lo cual derivó en el nacimiento del proletariado como nueva modalidad o clase social, cuyos componentes poseían unas pésimas condiciones de vida.⁵

c) Desde el punto de vista económico, el desarrollo del liberalismo individual trajo consigo una concentración económica en manos de unos pocos quienes sustentaban el poder del capital, surge de tal forma el capitalismo como nuevo modelo económico a seguir, y con ello el surgimiento de nuevos modelos industriales cuyo régimen de mercado y base para el comercio se sustentaba, bajo la premisa de igualdad entre

⁴ *Ibidem*, p. 122 ss.

⁵ *Ibidem*, pp. 126-129

los hombres, en la ley de la oferta y la demanda, la cual regulaba igualmente los mecanismos de producción y consumo, así como las condiciones que regirían en las relaciones de trabajo, y en tal sentido a mayor demanda de empleo menores eran los beneficios económicos, a mayor necesidad de producción, mayor necesidad de abaratar los costos, así como mayor necesidad de obtener mano de obra barata, la cual se ejecutaría bajo jornadas y otras condiciones de trabajo que resultaban del todo inhumanas.⁶

- d) Por último, en el orden jurídico, el liberalismo individual influyó en las relaciones laborales dentro de la tesis de la libertad contractual y en la necesaria autonomía de la voluntad del hombre a los fines de regir las relaciones particulares que surgieran entre ellos, considerándose dentro de esas relaciones a aquellas que surgían del trabajo desempeñado de forma subordinada y por cuenta ajena, es por ello que se determina la abolición de las corporaciones o grupos gremiales que regulaban entre otros aspectos las relaciones laborales a través de la famosa *Ley Chapellier*⁷ y el encuadramiento de dichas relaciones a través del arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil, ello a fin de

⁶ *Ibidem*, pp. 129-133.

⁷ En fecha 4 de agosto de 1789, la Asamblea Francesa derogó el régimen corporativo y en junio de 1791 aprobó la Ley Chapellier la cual prohibía el restablecimiento de las

garantizar la libertad contractual de las partes de la relación jurídico laboral, y preservar con ello la libertad económica como derecho fundamental e inescindible de aquélla.⁸

En resumen, la inserción del liberalismo individual dentro de las relaciones laborales produjo una transformación en el desenvolvimiento del trabajo a razón de los descubrimientos técnicos acaecidos a finales del siglo XVIII y durante todo el siglo XIX, cuyo valor no podemos dejar de reconocer como génesis de la modernización de la producción industrial y el desarrollo que este sector ha venido obteniendo hasta nuestros tiempos, sin embargo, de igual forma para aquél momento dicho acontecimiento trajo consigo un cambio en el sentido en el cual se desenvolvía la sociedad lo cual trajo injusticias para el hombre trabajador.

En efecto, el trabajador fue víctima del imperio de la ley de la oferta y la demanda que fundamentaba el sistema capitalista, y que regulaba entre otras cosas las condiciones de trabajo, tal cual como si se tratara de cualquier mercancía, así como de una supuesta igualdad entre los hombres inexistente dentro de las relaciones laborales, lo cual hacía prevalecer la autonomía de la voluntad en la regulación de dichas relaciones.

corporaciones, y prohibía a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes, etc, el derecho a asociación. *Vid. Ibidem*, p. 136

Toda esta situación dejaba al trabajador indefenso a la hora de hacer prevalecer cualquier derecho a discutir, negociar o celebrar acuerdos que lo beneficiaran en el espectro laboral, planteándose un total desequilibrio entre las partes de la relación jurídico laboral, quedando el trabajador solo frente al patrono, sin que el Estado pudiera hacer mayor cosa, pero previendo que cada vez más devenía la imperiosa necesidad de intervenir en dichas relaciones en contrapelo a todo un sistema liberal que en principio le impedía actuar en contra de todas las libertades que se manifestaban en aquel entonces y que lo fundamentaban.

Sin embargo, existían motivos de sobra para que definitivamente el sistema liberal individualista fallara como orden ideal para la regulación de la relación que surgía del trabajo ejecutado por cuenta y bajo dependencia de otro, pero lo que realmente, en principio, hicieron que surgiera toda una etapa intervencionista por parte del Estado en la regulación de esta situación, que en un principio se consideraba de interés particular, fueron razones que pudiéramos llamar “de Estado”, a los fines de justificar como la libertad contractual, bandera del sistema liberal, no podía ser aplicable de forma eficiente a los fines de regular la relación jurídico laboral.

⁸ *Ibidem*, p. 133-141

Por un lado se debía considerar como un asunto de interés público el hecho de que las condiciones infrahumanas por las cuales se encontraba atravesando el proletariado vinculaba negativamente el tema del enlistamiento militar, situación grave para una época donde las grandes potencias mundiales se encontraban en constantes guerras entre sí, asimismo la estabilización de las economías mundiales estaban directamente relacionadas con la estabilización de los salarios, lo cual para un momento de la era moderna ya se venía considerando como un importante indicador económico.⁹

Pero por otra parte, la llamada “cuestión social” ya resultaba inevitable como consecuencia de los abusos derivados de las desproporcionadas jornadas de trabajo que reinaban en las condiciones de trabajo, así como de la deshumanización del mundo laboral como consecuencia del trabajo ejecutado por mujeres y menores de edad en condiciones no acordes a su capacidad física e intelectual, poniéndose en riesgo las vidas, salud y dignidad de un sector importante de la población mundial. Todo ello generó en consecuencia la necesidad de establecer políticas sociales tendientes a la

⁹ Vid. Borrajo, E. (1996) *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid: Editorial Tecnos, p. 75

regulación de la jornada de trabajo y al establecimiento de regímenes de descanso.¹⁰

Por tanto ya surgieron a mitad del siglo XIX políticas sociales provenientes del Estado a los fines de regular ciertos aspectos de la relación de trabajo, sobre todo en materia de jornadas, descansos y trabajo de la mujer y del menor de edad, quienes eran considerados la mano de obra más barata que existía en el mercado, sin embargo, la cuestión social trajo secuelas que al final tuvo una mayor repercusión universal, y en tal sentido las organizaciones que para aquel entonces se encontraban prohibidas empezaron a convertirse en células importantes los cuales, en un principio, pasaron a ser víctimas de persecución y castigos feroces por parte de los sectores que los adversaban.

En tal sentido, podemos hacer mención de los sucesos de Chicago en aquel recordado 1° de mayo de 1886, en donde miles de manifestantes fueron objeto de un ataque a mansalva por parte de las fuerzas públicas que trataban de impedir dichas manifestaciones, sin embargo a estos acontecimientos podemos sumarles la aparición de movimientos anarquistas cuya finalidad básicamente era la de reprimir el sistema capitalista como

¹⁰ *Ibidem*, p. 75

medio de sustentación de la economía mundial, y el establecimiento de un nuevo sistema libre de autoridad que permitiera al hombre una mayor libertad y que lo separara de toda jerarquía que fuera capaz de limitarlo.¹¹

Sin embargo, varios años antes ya se habría generado el famoso manifiesto comunista de Marx y Engels, cuyo objetivo principal era igualmente la abolición del capitalismo a través de la lucha de clases, en donde la clase burguesa fuera finalmente vencida por el proletariado, es decir una lucha entre explotados y explotadores, dominados y dominantes. En definitiva toda esta situación creaba en el entorno del Estado Liberal una necesidad de aplacar la llamada cuestión social como un modo de hacer sobrevivir al sistema capitalista frente a las distintas reacciones generadas a partir del marco de las relaciones laborales.

A todas estas, la Iglesia no se quedaba a atrás, y de igual forma se pronunciaba en contra de toda esta situación generada a partir de la llamada “cuestión social”, pero con un claro espaldarazo al Estado Liberal, y manifiesto apoyo al sistema capitalista, lanzando su famosa Encíclica “Rerum Novarum” del 15 de mayo de 1991, donde en resumen se plantean una serie de principios que harían viable una feliz convivencia de la prole

¹¹ Etchegoyen, S. (s/f) *Primero de Mayo*, Disponible: www.cancerteam.com.ar/etch017.html

dentro del Estado Liberal a partir de la intervención del Estado en los asuntos que incumbieran a trabajadores y empresarios, y en la necesaria legitimación de las organizaciones sindicales como modo de autotutela de los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, la intervención del Estado en todo lo concerniente a la regulación de las relaciones laborales que permitiera un remedio frente a la denominada “cuestión social” comenzaría con la adopción de políticas públicas por medio de las cuales el Estado normara y controlara a través de su poder de imperio las relaciones jurídicas que surgen del trabajo ejecutado por cuenta y bajo dependencia de otro, comenzando con la traslación del contrato de trabajo fuera del contexto del derecho civil, en el entendido de que las partes intervinientes que interaccionan mediante dicho vínculo contractual no son iguales, y por tanto jamás podrían ser regulados a través de normas que como premisa partieran de la igualdad entre los contratantes.¹²

Dichas políticas públicas, que posteriormente se irían acondicionando normativamente dentro de los diferentes ordenamientos jurídicos, se encontrarían informadas por principios de reconocimiento universal, que al

¹² *Vid.* Alonso, M. *Ob Cit.*, pp. 149-150.

final irían constituyendo la esencialidad de una nueva disciplina jurídica que fuera capaz de regular dicha situación, apartándose del esquema jurídico que imponía el sistema liberal individualista para las relaciones entre los particulares, haciendo relativo la función normativa del contrato de trabajo en el entendido que sus normas estarían conformadas por lo menos a partir del piso jurídico que constituirían las normas de fuente ética.

Es así como ocurre todo un periodo intervencionista por parte del Estado, el cual tiene como precedente la aparición del trabajo ejecutado por cuenta ajena y regulado bajo el contexto del derecho común, y específicamente en las normas referidas al arrendamiento de servicios, y que se encarga de desarrollar las primeras fuentes de nuestro actual derecho del trabajo, específicamente mediante el reconocimiento del contrato de trabajo, así como de todas las relaciones jurídicas que de allí emergen, como de especial interés para la colectividad en general, y por tanto de imposible regulación a través de la normativa derivada del derecho común.¹³

El surgimiento del Derecho del Trabajo como rama autónoma dentro del estudio de las ciencias jurídicas, tuvo como principal objetivo el otorgar un tratamiento desigual a una situación que era asimismo desigual, y llegado

el siglo XX., y específicamente en el año 1.919, tuvo su materialización final a través de dos acontecimientos importantes, el primero a través de la constitucionalización de los derechos laborales especialmente los sindicales en la República de Weimar de la derrotada Alemania posterior a la primera guerra mundial, y el segundo a través de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sin que con ello se pretenda menospreciar los derechos laborales invocados anteriormente en la Constitución de Querétaro de 1.917 en México.

B. DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL A LA RESPONSABILIDAD LABORAL

La separación del contrato de trabajo del contexto regulatorio del derecho común no fue una tarea fácil para los primeros juristas, estudiosos y analistas de este nuevo fenómeno del derecho, y es que en contra de toda esta situación aún quedaban muchísimos pensadores liberales que mantenían su fe en que las normas del derecho civil eran las apropiadas a los fines de regular todo lo concerniente al trabajo ejecutado por cuenta y bajo dependencia de otro.

¹³ *Ibidem*, pp. 153-159

Precisamente una de las luchas doctrinales que se presentaron en aquel entonces tenían como fundamento la búsqueda de la metodología que les permitiera a los legisladores identificar cuándo las relaciones derivadas del trabajo debían ser objeto de protección por ostentar un inminente problema social y cuándo éstas debían mantenerse dentro del marco regulatorio del derecho civil, y en específico dentro de las normas referidas al contrato de arrendamiento de servicios, dicha metodología en un principio trató de separar en un primer momento al trabajo ejecutado de forma independiente o por cuenta propia en contraposición a aquél ejecutado por cuenta y bajo dependencia de otro.¹⁴

Sin embargo el problema no se resolvía a partir de la determinación del trabajo objeto de protección por parte del Estado, sino a su vez en la forma de buscar las alternativas que hicieran viable dicho trabajo dentro del contexto del sistema capitalista imperante, como un modo de resolver la llamada cuestión social, por lo que resulta imperioso la consagración de un conjunto de normas que tuvieran como objetivo la protección del sujeto más débil dentro de la relación jurídico laboral, y de imperioso acatamiento por aquél que dentro del plano jurídico se consagraba como el más poderoso, no obstante que dentro del sistema liberal de derecho aquello se concibiera como una situación injusta y discriminatoria.

¹⁴ Vid Alonso, M. Ob Cit., pp. 153-158

A todas estas, el derecho del trabajo surge como un instrumento de concertación social que el empresario debía reconocer como instrumento transaccional que permitiera la subsistencia del sistema capitalista frente a toda la reacción social que trajo consigo su desarrollo global, y en consecuencia como un instrumento de defensa frente a todas aquellos movimientos que bajo la coyuntura reinante pretendían invocar el fracaso del sistema liberal como modo ideal de vida del hombre en la sociedad moderna.¹⁵

El surgimiento del concepto de seguro social a través de la Ley de Seguros creado en la Alemania del “Canciller de Hierro” Otto Von Bismark, en 1883 fue lo primero que se empezó a desarrollar como una idónea metodología a desarrollar a los fines de adoptar las políticas sociales que tuvieran como propósito atacar los contingentes más importantes que surgieran a partir del trabajo desarrollado por cuenta y bajo dependencia de otro. Estos problemas o contingentes se identificaron en dicha Ley dentro del contexto de la salud laboral y de la protección a los trabajadores frente a los accidentes y enfermedades provenientes del trabajo, y después de varios

¹⁵ Vid. Monereo, J. (1996) *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnica jurídica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, pp. 24-25

debates parlamentarios se estableció que el mismo debía ser financiado exclusivamente a través de aportes patronales.¹⁶

Hoy en día, a partir de la aparición del concepto de la solidaridad social y con el desarrollo que ha venido obteniendo la seguridad social como un derecho humano fundamental, éste ha abarcado otros problemas distintos a los anteriormente referidos, pero de igual importancia social, tal como lo son la asistencia médica, tanto para el trabajador como para los que hagan vida familiar con él, la vejez, la maternidad, la vivienda, cargas familiares así como la atención de la recreación como un factor de carácter social importante en la preservación de la salud mental del trabajador que le permita durante mucho tiempo el desarrollo de una actividad productiva mucho más eficiente.¹⁷

Sin embargo, es importante destacar que las políticas emanadas de la seguridad social fueron concibiendo la creación de una responsabilidad especial para los patronos distinta a aquella que derivaba en las relaciones jurídicas particulares reguladas por las normas liberales que inspiraban al derecho común. En efecto, empezaron a consagrarse dentro de las políticas

¹⁶ Vid. Nuggent, R. (1997) *La Seguridad Social: Su Historia y sus Fuentes*. En Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 611-612.

¹⁷ Vid. Podetti, H. (1997) *Los Riesgos Sociales*. En Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México DF: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 651-656.

emanadas de la seguridad social una serie de indemnizaciones tarifadas que respondían al socorro del trabajador víctima de despido por parte de su empleador, a los fines de que pudiera afrontar su inminente cesantía provocada por tal acto antijurídico.¹⁸

Pasaron muchos años para que empezaran a aparecer en los distintos textos normativos laborales las actuales normas por las cuales el patrono deberá indemnizar directamente al trabajador cuando pretenda despedirlo de su puesto de trabajo sin que exista causa justificada para ello. Aunque si bien dichas normas responden a la idea de estabilidad en el empleo, y a la conservación de la relación de trabajo como principio laboral universalmente aceptado, pudiéramos decir que de igual forma a partir de allí emanan beneficios tales como nuestra “prestación de antigüedad” el cual resulta procedente como mecanismo de previsión social a favor del trabajador con el fin de afrontar su cesantía, sea cual fuera la forma de terminación de la relación de trabajo.

Asimismo la idea de seguro social de Bismark, cuyo principal objetivo era la protección del trabajador frente a los infortunios del trabajo, concibe la implementación de la teoría del riesgo profesional que obligaba al ente

asegurador cuyo fondo devenía exclusivamente de los aportes patronales, a indemnizar al trabajador víctima de enfermedad o accidente proveniente del trabajo, sin que fuera menester que el trabajador tuviese que probar la culpa de aquél para alcanzar su resarcimiento, situación que echaba por tierra la teoría de la culpa dentro del contexto de la responsabilidad civil por daños concebido en el marco del derecho común.

Esta teoría fue posteriormente desarrollada dentro del mundo civilista especialmente en Francia, a través de Salleilles y Josserand, bajo el nombre de teoría del riesgo profesional, en el sentido que la responsabilidad recaía en la persona que se beneficiaba por los daños que sufrían las personas que se encontraban bajo sus servicios, y sustentó la aparición de las legislaciones sobre infortunios del trabajo que acogieron aquellos países que aún no habían desarrollado sistemas de seguridad social que cubrieran dichos contingentes. Dicha teoría fue posteriormente blindada por la teoría del riesgo de autoridad de Rouast y Givord, el cual se fundamentaba en la responsabilidad de quien ordena la ejecución de la labor de riesgo.¹⁹

Sin embargo, no cabe duda que una de las finalidades del derecho del trabajo, a partir de la aparición de las legislaciones que regularon la materia

¹⁸ Vid. Melich, J. (1995) *La Responsabilidad Civil por Hechos Ilícitos*, T-I, Caracas: Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, pp. 33-34

referida a los infortunios del trabajo, tenían como norte la total separación de la regulación del trabajo ejecutado por cuenta ajena del contexto de las normas derivadas del derecho común, ello sin desconocer su existencia y en la posibilidad de que ciertas situaciones sean reguladas por dichas normas, por cuanto resulta inevitable el hecho de que su regulación surgiera a partir de un vínculo contractual ejecutado entre particulares, pero con rasgos sociales que los desigualaban, lo cual justificaba su relativa separación, y en la génesis de una responsabilidad especial de naturaleza laboral y de inminente carácter contractual.

En materia de infortunios del trabajo esa desigualdad derivaba del imperio de la teoría de la culpa en materia de responsabilidad civil, el cual provocaba que el empleador eximiera su responsabilidad en la ocurrencia del infortunio que se tratase, siempre que el trabajador no lograra probar la culpa de aquél. De igual manera el trabajador tampoco se encontraba en una posición económica adecuada capaz de hacer frente a un largo proceso bajo la jurisdicción, aún cuando en tiempo posterior se establecieran reglas referidas a las cargas probatorias que estimularan la participación del trabajador en el proceso.²⁰

¹⁹ *Vid.* Nuggent, R. *Ob. Cit.*, pp. 609-610.

²⁰ *Ibidem*, p. 609

De acuerdo con las normas vigentes en la legislación laboral venezolana, y específicamente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 560 de la Ley Orgánica del Trabajo²¹, los patronos están obligados a indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, exista o no culpa de su parte, por lo que heredan de las normas devenidas a partir de las políticas sociales de Bismarck y de la aparición de la teoría del riesgo profesional y del riesgo de autoridad en el mundo civilista, el concepto de responsabilidad objetiva en materia de accidente o enfermedad proveniente del trabajo.

Los montos de estas indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, están fijados de acuerdo con la gravedad del accidente o de la enfermedad profesional, en los artículos 571, 572, 573 y 574 de la Ley Orgánica del Trabajo, y poseen límites calculados en base al salario devengado por el trabajador. Ello permite apreciar que la responsabilidad a cargo del patrono, derivada de los infortunios en el trabajo, es una responsabilidad objetiva limitada, y se encuentra regulada por la referida Ley dependiendo de la entidad del daño.

²¹ Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario del 19 de junio de 1.997.

Ahora bien, las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo sobre la responsabilidad del patrono en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional no se aplican "*...en los casos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio...*". En efecto, en estos casos y según lo dispone el artículo 585 de la Ley Orgánica del Trabajo, "*...se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia. Las disposiciones de este Título tendrán en ese caso únicamente carácter supletorio para lo no previsto por la Ley pertinente...*".

Así las cosas, tenemos que las reglas de la Ley Orgánica del Trabajo que regulan la responsabilidad objetiva del patrono en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sólo se aplican subsidiariamente en los casos no cubiertos por la Ley del Seguro Social.

Las reglas referidas precedentemente tampoco se aplican en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales previstos en el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo. En estos casos de excepción, y conforme lo dispone el artículo mencionado, los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales "*...quedan sometidos a las disposiciones del derecho común o a las especiales que les conciernan...*". Sobra decir que las

disposiciones del derecho común son las disposiciones del Código Civil²² sobre la responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito.

Por tanto, de la simple lectura de las normas referidas resulta fácil concluir, que las disposiciones del Código Civil relativas a la responsabilidad civil extracontractual previstas en el Código Civil (artículo 1.185 y siguientes) son inaplicables a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales, y sólo se aplicaran de modo excepcional en los supuestos expresamente establecidos en el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo, los cuales son a saber:

"Artículo 563.- ...a) cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima; b) cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial; c) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono; d) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y e) cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquel y que viven bajo el mismo techo.

Por otra parte, nuestra legislación laboral, desde los orígenes de su reglamentación, ha establecido una serie de indemnizaciones determinadamente tarifadas que deberán ser reconocidas por el empleador, cuando éste incurra en incumplimientos de las condiciones que rigen al

²²Código Civil de Venezuela, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.990

contrato de trabajo, y que en líneas generales han sentado las bases de lo que hoy conocemos como la responsabilidad especial del patrono, y cuyo contenido significó el total desprendimiento de las normas civiles sobre la responsabilidad por incumplimiento derivado del contrato de trabajo.

En tal sentido, la derogada Ley del Trabajo del 16 de julio de 1.936²³, estableció en su artículo 37 las indemnizaciones que correspondía cancelar al patrono en el caso de ocurrir la terminación de la relación de trabajo, la cual fue establecida como un derecho para todo trabajador cualquiera fuera la causa de dicha terminación, empero dicha norma no limitó las indemnizaciones con ocasión al término de la relación laboral a las allí previstas, y en tal sentido, el párrafo final del referido artículo establecía lo siguiente: "*...Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores el ejercicio de las acciones que puedan corresponderle conforme al derecho común...*".

La anterior disposición no ha perdido vigencia, y en tal sentido el párrafo cuarto del artículo 108 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, cuya norma regula el derecho del trabajador a percibir una prestación de

Extraordinario del 26 de junio de 1982.

²³ MINISTERIO DEL TRABAJO, *Leyes Sociales*, Edición Oficial, Resolución N° 39 del 5 de marzo de 1974.

antigüedad al término de la relación de trabajo, igualmente abre la puerta a todo trabajador o a sus causahabientes al ejercicio de las acciones que puedan corresponderle conforme al derecho común, dichas acciones en específico corresponden a la normativa que el Código Civil prevé acerca de la responsabilidad civil extracontractual, en específico aquel derivado del hecho ilícito.

Sobre dicha materia, el Código Civil en su artículo 1.185 establece como principio fundamental sobre la responsabilidad civil extracontractual o como lo llama la doctrina extranjera principio de indemnidad que: *“El que con intención, o por negligencia, o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo. Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho”*.

De igual forma, siendo el patrono titular de los bienes y objetos que constituyen los factores materiales de producción con los cuales cuenta para la explotación de la empresa que tiene a su cargo, de igual forma aplicaría es este mismo sentido lo estipulado en el artículo 1.193 del Código Civil, el cual dispone que: *“Toda persona es responsable del daño causado por las*

cosas que tiene bajo su guarda, a menos que pruebe que el daño ha sido ocasionado por falta de la víctima, por el hecho de un tercero o, por caso fortuito o fuerza mayor ...”.

Y por último el régimen de responsabilidad civil extracontractual previsto en el Código Civil prevé en su artículo 1.196 que: *“La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. El juez puede, especialmente, acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación, o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada. El juez puede igualmente conceder una indemnización a los parientes, afines, o cónyuge, como reparación del dolor sufrido en caso de muerte de la víctima.”*

Por otra parte, a diferencia del régimen de responsabilidad civil extracontractual, el cual prevé conforme lo dispuesto en la norma anteriormente transcrita, una reparación integral del daño causado por el agente, el propio Código Civil dispone el denominado régimen de responsabilidad civil contractual, es decir aquel que proviene directamente del incumplimiento del contrato por aquella parte obligada a la ejecución de

una prestación o deber hacia a la otra, en donde sus artículos 1.274 y 1275 establecen textualmente lo siguiente:

“Artículo 1274: El deudor no queda obligado sino por los daños y perjuicios previstos o que han podido preverse al tiempo de la celebración del contrato cuando la falta de cumplimiento de la obligación no proviene de su dolo.

Artículo 1275: Aunque la falta de cumplimiento de la obligación resulte del dolo del deudor, los daños y perjuicios relativos a la pérdida sufrida por el acreedor y la utilidad de que se le haya privado, no deben extenderse sino a los que son consecuencias inmediata y directa de la tarifa de cumplimiento de la obligación.”

Considerando que la legislación laboral constituye la normativa mínima que deberá estipular todo contrato de trabajo, y previendo a su vez que dicha normativa estipula una serie de tarifas que constituyen las indemnizaciones derivadas del daño del cual pueda ser víctima el trabajador como consecuencia del vínculo laboral, pasamos de seguidas a precisar las disposiciones que dicha legislación consagra al respecto.

En caso de despido injustificado la Ley Orgánica del Trabajo consagra un régimen de estabilidad en el trabajo, cuyo artículo 116 establece:

“(Omissis) Asimismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley...”

Por su parte, además de la citada obligación de hacer y dar, prevista en la Ley, el referido régimen de estabilidad establece una indemnización subsidiaria, en caso de que el patrono rechace cumplir con el reenganche de un trabajador despedido injustificadamente, e insista en consecuencia con dicho despido, no si antes advertir que lo dispuesto en la norma *“no impide a los trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común”*, dicha indemnización se encuentra consagrada en el artículo 125, el cual establece lo siguiente:

“Artículo 125. Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a:

1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses.

2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.

Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones:

a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses;

b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año;

c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año;

d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y

e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior.

El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.”

Igualmente, en caso de terminación de la relación de trabajo, y como consecuencia de la falta de disfrute de las vacaciones por parte del trabajador, la Ley Orgánica del Trabajo, en sus artículos 224, y 225 prevé sendas indemnizaciones, las cuales son establecidas de la siguiente forma:

“Artículo 224. Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.

Artículo 225. Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.”

En materia de accidente o enfermedad profesional, se encuentran dos regímenes que pretenden resarcir al trabajador víctima de tales infortunios, en primer lugar el ya referido régimen de responsabilidad objetiva o “sin culpa” previsto en la Ley Orgánica del Trabajo. Por su parte la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo²⁴, consagra un régimen de responsabilidad subjetiva o “con culpa”, específicamente aquél que se deriva del incumplimiento por parte del patrono de su deber de garantizar un medio ambiente de seguridad e higiene adecuado para sus trabajadores. En tal sentido el artículo 33 de dicha Ley dispone:

“Cuando el empleador a sabiendas que los trabajadores corren peligro en el desempeño de sus labores y se ocasionase la muerte por no cumplir con las disposiciones ordenadas en la presente Ley, serán castigados con pena de prisión de 7 a 8 años.

Cuando el empleador actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado:

- 1. La incapacidad absoluta y permanente del trabajador, la pena será de (6) años de prisión.*
- 2. La incapacidad absoluta y temporal, la pena será de cinco (5) años de prisión.*
- 3. La incapacidad parcial y permanente, la pena será de cuatro (4) años de prisión.*
- 4. La incapacidad parcial y temporal, la pena será de dos (2) años de prisión.*

Parágrafo Primero: Dadas las situaciones de hecho contempladas en este artículo y en el treinta y uno (31) de la presente Ley, cuando se hubiere ocasionado la muerte del trabajador, el empleador queda obligado a pagar a los parientes del difunto que aparecen en el artículo 148 de la Ley del Trabajo y en el mismo orden establecido en la citada disposición, una indemnización equivalente al salario de cinco (5) años contados por días continuos.

Parágrafo Segundo: Igualmente el empleador queda obligado, dadas las situaciones de hecho contempladas en este artículo y en el treinta y uno (31) de la presente Ley, a lo siguiente:

- 1. En caso de incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente, al salario de cinco (5) años contados por días continuos;*
- 2. En caso de incapacidad absoluta y temporal para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente de los días continuos que hubiere durado tal incapacidad;*
- 3. En caso de incapacidad parcial y permanente, para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al triple del salario de tres (3) años contados por días continuos;*
- 4. En caso de incapacidad parcial y temporal para el trabajo, pagará al trabajador una indemnización equivalente al doble del salario correspondiente de los días continuos que le hubiere durado la incapacidad.*

²⁴ Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 3850 Extraordinario del 18 de julio de 1986.

Parágrafo Tercero: Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo treinta uno (31) de esta Ley, el empleador será castigado con cinco (5) años de prisión. Igualmente, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario integral de cinco (5) años contando los días continuos.”

Tal como se aprecia de las normas anteriormente transcritas, si bien el régimen previsto en nuestra legislación laboral consagra un régimen protectorio de indemnizaciones frente a eventuales daños de los cuales pudiera ser víctima el trabajador por o con ocasión del trabajo, inclusive de aquél que provenga del incumplimiento por parte del patrono de ciertas condiciones que le impone el contrato de trabajo, éstas se encuentran limitadas a las tarifas expresamente previstas en su normativa.

Del análisis anterior se demuestra como el proceso histórico que aunó en el desarrollo del derecho del trabajo como rama autónoma e independiente capaz de regular las relaciones jurídicas que surgen de aquella que se materializa a través del contrato de trabajo, fue capaz de crear todo un sistema de responsabilidad especial, aplicable única y exclusivamente bajo la existencia de una relación jurídico laboral.

Dicho sistema tuvo como finalidad tomar distancia del sistema de responsabilidad tradicional previsto en los códigos civiles, y que entraña en primer lugar la idea de la reparación integral de los daños generados a partir de un incumplimiento contractual, así como la reparación de los daños que se causen fuera de la esfera contractual cuando los daños provengan de la conducta culposa de su agente, para lo cual deberá demostrarse la culpa del generador del daño en la provocación de los mismos, de acuerdo con el régimen sobre el hecho ilícito.

Sin embargo hemos advertido que la propia normativa laboral no impide al trabajador víctima de daños causados por el incumplimiento del contrato de trabajo, la posibilidad de accionar en contra del patrono bajo la normativa emanada del derecho común, por lo menos bajo los supuestos de terminación de la relación de trabajo, y los daños que dicha situación acarrea sobre el entorno patrimonial del trabajador, ya que tal como fue referido anteriormente, en materia de infortunios del trabajo más bien pareciera que la Ley pretende excluir la aplicación del régimen de responsabilidad del derecho común de acuerdo con lo establecido en el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Esta situación genera la interrogante acerca de si resulta posible la coexistencia de ambos sistemas de responsabilidad derivados de una sola

relación jurídica, en este caso aquél que emana del contrato de trabajo, y de su eventual incumplimiento por parte del patrono, máxime cuando la evolución histórica de las cosas demuestran que la razón existencial del derecho del trabajo tenía consigo el total desprendimiento de dicha disciplina a la regulación civilista del trabajo ejecutado por cuenta y bajo dependencia de otro.

La situación que se plantea es lo que la doctrina civilista ha denominado el concurso o cúmulo de la responsabilidad contractual con la extracontractual por hecho ilícito, a partir del incumplimiento de un contrato, y sobre su existencia dentro del ámbito laboral, se analizará a continuación.

C. SOBRE EL CÚMULO O CONCURSO DE RESPONSABILIDADES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

En primer término y antes de adentrarnos de fondo al tema referido al cúmulo de responsabilidades, se hace necesario hacer un paréntesis a los fines de ubicarnos en el contexto jurídico del derecho civil referido a las obligaciones derivadas del incumplimiento de un contrato, así como aquellas derivadas del hecho ilícito, especie del género de las fuentes de obligaciones extracontractuales.

En tal sentido tenemos que es a partir del establecimiento del Código Napoleónico cuando se desarrolla la distinción entre estos dos campos de la responsabilidad civil, la cual ha viajado en el tiempo hasta llegar a nuestros días, de tal manera que nuestro Código Civil vigente recoge la regulación de estas dos fuentes distintas de obligaciones.

Frente a esta situación, antiguos civilistas defendían la tesis de la unidad de la responsabilidad civil, sosteniendo que ésta surgiría siempre como una sanción por el incumplimiento de una obligación preexistente, sea que ésta derive o no de un contrato, es por ello que concluían que toda responsabilidad era necesariamente de naturaleza delictual.

Los tesisistas de la unidad establecían que con el incumplimiento de un contrato se establecía una novación, en el sentido que con dicho incumplimiento éste se extinguía y nacía una nueva obligación la cual tenía similar naturaleza a la responsabilidad delictiva. Esta tesis nunca tuvo buena acogida y su principal crítica se centró en el hecho que con el incumplimiento de los contratos no se producía novación alguna, frente a esta situación

Josserand dijo que en esos casos "*...es entonces cuando aparece el sentido y la virtud de la fuerza obligatoria de los contratos...*"²⁵

En los actuales momentos no cabe duda en cuanto al doble aspecto de la responsabilidad civil, y su regulación en caso que esta tenga fuente contractual o extracontractual, Melich²⁶ explica la diferencia entre una y otra la cual establece de la siguiente manera:

1. En la responsabilidad contractual rige la autonomía de la voluntad de las partes, y en tal sentido las normas que la regulan pueden ser libremente relajadas por los particulares. Mientras tanto la responsabilidad extracontractual ha sido reputada por la jurisprudencia francesa de "*orden publico*", y por tanto sus normas no pueden ser derogadas por convenio privado;
2. En la responsabilidad contractual, el monto de la indemnización por incumplimiento siempre estará limitado a lo dispuesto por las partes y en caso de existir silencio se aplica lo previsto en la Ley, que igualmente la limita a un monto. En materia de responsabilidad extracontractual la

²⁵ Cfr. Josserand, L. (1950) *Curso de Derecho Civil Positivo Francés*, Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, p. 454.

²⁶ Vid. Melich J. (1993) *Ob. Cit.*, pp. 281-287

autonomía de la voluntad no cuenta a la hora de establecer los límites de la indemnización, la cual se calcula en base a la dimensión del daño;

3. La autonomía de la voluntad de las partes en materia de responsabilidad contractual encuentra sus límites en la capacidad negocial de las partes. La responsabilidad extracontractual surge inclusive en caso de incapacidad;
4. En materia contractual no es posible la indemnización de los daños morales²⁷. Este criterio fue reiterado mediante sentencia de fecha 24 de marzo de 1.983²⁸. En el plano extracontractual el deber de reparación trasciende del terreno patrimonial hasta el no patrimonial inclusive (Artículo 1.196 del Código Civil);
5. Con respecto a la responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito, la coexistencia de autores del acto antijurídico hace presumir la solidaridad de culpa, mientras que en la responsabilidad contractual la solidaridad debe estar pactada o establecida en la Ley.

²⁷ Vid. Jurisprudencias *Ramírez & Garay*, Tomo LXXII, 1.981. pp. 20-21

²⁸ *Ibidem*, Tomo LXXXI, 1.983, pp. 432-433

Por otra parte los hermanos Mazeud, criterio emanado del derecho Francés, plantean de una manera mas sencilla la diferencia entre ambos regímenes de responsabilidad civil, y en tal sentido establece que para que exista responsabilidad contractual es menester que *"...la obligación violada haya sido creada por un contrato.."* y además *"...que el daño sufrido por el acreedor consista en la privación de la ventaja patrimonial que el contrato tendía a asegurarle..."*²⁹

Considerando lo anterior no existiría responsabilidad contractual, y por ende emerge la responsabilidad extracontractual *"Cuando la obligación violada no ha nacido del contrato aunque exista un contrato entre el agente del daño y la víctima."*³⁰, así como *"Cuando el daño reclamado no consista propiamente en la pérdida de la ventaja que el contrato estaba destinado a garantizar al acreedor."*³¹

Las tesis a favor del cúmulo de responsabilidades se encuentran en la jurisprudencia predominante en Bélgica, así como en la doctrina de algunos reputados autores italianos, y en un gran sector de su jurisprudencia. establecen que de tener el daño naturaleza contractual y delictual deviene necesariamente un concurso de acciones, pero igualmente señala que otros

²⁹ Citado por Melich J. (1993) *Ob. Cit.*, p. 293

³⁰ *Ibidem*, p. 293

autores han manifestado que se trata realmente de una acción única. A tal respecto señala textualmente lo siguiente:

"... por otros se ha hecho resaltar que se trata de una acción única, porque único es el objeto al cual ella tiende (resarcimiento) y única la causa pretendi (el daño). El carácter contractual o extracontractual del daño no es mas que una cualificación de la causa pretendi, que no le altera su identidad. Se tiene, pues, simplemente un concurso de normas aplicables y corresponderá a la víctima elegir alternativamente entre ellas aquellas que quiera hacer valer (esto es, aquellas concernientes a la responsabilidad contractual o aquellas concernientes a la responsabilidad extracontractual). Siendo única la acción, no esta prohibido al actor invocar, en un grado sucesivo del juicio, una norma diversa de aquella que hubiera invocado anteriormente. Tampoco podría decirse que el juez incurra en ultra petita si aplica una norma diversa de aquella invocada por el actor..."³²

Frente a la situación planteada por las distintas tesis que favorecen al cúmulo de responsabilidades, tenemos que el transportista de mercancías tiene el deber de mantener en buen estado la mercancía que lleva consigo, de conformidad con el contrato de transporte y a su vez en caso que dicha mercancía sufriera un desperfecto pudiera a su vez responsabilizar delictualmente al transportista, en caso que éste haya obrado con negligencia o imprudencia en la ejecución del contrato. Por tal motivo el propietario de la mercancía tendría dos acciones contra el transportista una de carácter contractual y otra de naturaleza delictual.³³

³¹ *Ibidem*, p. 294

³² Novísimo Digesto Italiano, Vol. XV, p. 679. Citado por Melich J. (1993) *Ob. Cit.*, p. 298

³³ *Ibidem*, p. 297

Adaptado al campo laboral, el cúmulo de responsabilidades pudiera darse en el caso del trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo, quien encuentra la resarcibilidad de los daños mediante las normas de responsabilidad objetiva de acuerdo con el régimen sobre Infortunios del Trabajo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, el cual actúa como un régimen de aplicabilidad subsidiaria a lo previsto en la Ley del Seguro Social Obligatorio, el cual contiene el régimen de pensiones vitalicias o temporales para los beneficiarios del sistema del Seguro Social Obligatorio, que hayan sido víctima de un infortunio laboral.

Asimismo, el trabajador podría ser adicionalmente resarcido de conformidad con el régimen indemnizatorio previsto en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en caso de que haya mediado en el accidente o enfermedad causada por el trabajo, el incumplimiento por parte del patrono de las normas sobre higiene y seguridad previstas en dicha legislación, no obstante tener conocimiento acerca de la existencia de riesgos para la vida y salud del trabajador inherentes a la actividad que desempeñaba.

Pues bien el corolario del cúmulo responsabilidades, de acuerdo con el análisis que se viene desarrollando, consistiría en la afirmación de que el trabajador afectado no sólo tendría derecho a la reparación del daño de acuerdo con las normas anteriormente referidas, sino también a una reparación integral de acuerdo con el régimen de responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito previsto en el Código Civil, probándose que el daño se produjo por negligencia del patrono al inobservar las normas de prevención, condiciones y medio ambiente del trabajo establecidas en la respectiva Ley, lo cual concuerda con el supuesto de hecho previsto en el artículo 1185 del Código Civil.

En líneas generales los partidarios del cúmulo arguyen en apoyo a su tesis que la responsabilidad extracontractual configura un régimen de orden público dirigido a asegurar un mínimo de protección que el contrato podrá ampliar, mas no reducir, y por tanto éstas siempre serán de aplicación preferente, a pesar que las partes se encuentren vinculadas a las normas de un contrato.

En la doctrina Venezolana encontramos como fiel defensor de la teoría del cúmulo de responsabilidades a Sanso, el autor establece que no existe ninguna norma que establezca la exclusividad de terceros para la aplicación de la responsabilidad extracontractual, asimismo plantea que las

norma establecida en el artículo 1.185 del Código Civil, es aplicable a todo sujeto de derecho, sin importar el carácter en que actúan. Por último dice que en todo caso las partes contratantes serían partes mientras actúen dentro de la esfera de ejecución del contrato mismo, y dejarían de serlo para todo aquello no establecido en el contrato y por tanto, sólo en ese caso les sería aplicable las disposiciones sobre responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito.³⁴

Mas allá de las discusiones doctrinarias, nuestra jurisprudencia hasta los momentos ha demostrado un criterio reiterado y pacífico en cuanto a la defensa de la teoría del cúmulo de responsabilidades en materia laboral, y de tal manera lo determinó la propia casación civil en sentencia de fecha 10 de agosto de 1.960, en la cual estableció lo siguiente:

*"...No hay duda de que si la causa justificada del retiro del trabajador constituye un hecho ilícito enmarcado en el artículo 1.185 del Código Civil, el patrono tendrá, además de las obligaciones que le impone la Ley del Trabajo, por efecto del contrato celebrado, la de reparar todo el daño material y moral causado por el hecho ilícito. Lo mismo ocurre en caso de que los hechos cumplidos por el patrono para poner fin unilateralmente a la relación laboral configuren un hecho ilícito, al tenor de lo previsto en la disposición que acaba de ser citada..."*³⁵

³⁴ Vid. Sanso, B. (1984) *El Problema del Cúmulo de la Responsabilidad Contractual y Extracontractual*, en *Estudios Jurídicos*, Caracas: Universidad Central de Venezuela, p. 118.

³⁵ Cfr. *Jurisprudencias Ramírez & Garay*, Tomo II, 1.960, p. 588

La coexistencia de la responsabilidad contractual con la delictual, de acuerdo con la extinta Sala de Casación Civil, procede cuando el daño experimentado por la víctima, con base a un hecho ilícito, se ha producido con ocasión o en relación a un contrato de trabajo, y solamente no se le admite cuando el resultado dañoso es producto de la actividad que el contrato, en forma específica y propia, regula, en cuyo caso es meramente contractual.³⁶

Las anteriores menciones hacen concluir que, en cuanto al criterio jurisprudencial predominante, el llamado "cúmulo de responsabilidades" es perfectamente factible dentro del ordenamiento jurídico laboral venezolano. Sin embargo, frente a dicha posición otros se han hecho postulantes de las tesis de la no acumulabilidad de la responsabilidad contractual con la extracontractual.

Tal es el caso de la doctrina y jurisprudencia francesa, quienes unísonos condenan la factibilidad del cúmulo de responsabilidades, estableciendo que la aplicación del régimen extracontractual dentro de una relación jurídica vinculada a través de un contrato, arriesga la modificación del contenido de las obligaciones emanadas de dicho instrumento, además de las particularidades que la propia Ley se ha encargado de establecer

³⁶ *Idem*, Tomo LXIX, 1.980, p. 453

como normas comunes para los sujetos contratantes (para el caso venezolano, artículos 1.273 y ss. del Código Civil).

Dentro del contexto jurídico venezolano MELICH explica los argumentos utilizados por los defensores del no-cúmulo de la siguiente manera:

"a) El contrato crea una situación jurídica nueva, que no existía antes de su conclusión; desde el momento que se trata de una situación creada por la voluntad de las partes, es lógico que corresponda sólo a las partes precisar el contenido de sus obligaciones y la consiguiente responsabilidad que se deriva de su no cumplimiento.

b) La Ley ha creado dos sistemas paralelos de responsabilidad, cada uno con sus reglas peculiares; esta dualidad de regímenes sería inútil en caso de aprobarse el cúmulo, ¿para qué establecer reglas particulares a cada una de las dos especies de responsabilidades y no haber establecido de una vez unas mismas y únicas reglas, si luego se debían rellenar los vacíos de la responsabilidad contractual con las de la responsabilidad extracontractual?

c) Cuando las partes celebran un contrato, ellas manifiestan su voluntad de regirse en sus relaciones por las reglas de la responsabilidad contractual y descartan implícitamente su sumisión al régimen de la responsabilidad extracontractual. Sería violar la fe del contrato permitir a la otra parte prevalerse de una regla extracontractual en detrimento de su co-contratante."³⁷

³⁷ Cfr. Melich, J. (1998) *El Resarcimiento del Daño Moral en material laboral y la cuestión del Cúmulo de la Responsabilidad Contractual y Extracontractual*", en *Indemnización de Daños y Perjuicios*, Caracas: Ediciones Fabretón, p. 95.

Por otra parte, vale la pena acotar que lo asentado por la jurisprudencia no conlleva necesariamente a aceptar como indefectible la teoría de la acumulación de acciones emanadas de ambos sistemas de responsabilidad, y en tal sentido, el hecho que ambos sistemas de responsabilidad coexistan bajo un mismo hecho dañoso, no significa necesariamente la admisión de la tesis de la acumulación de acciones, es decir que ambos planos de responsabilidad puedan ser invocados conjuntamente en una sola acción.

La existencia de ambos planos dentro de la responsabilidad civil en nuestros tiempos parece innegable, tan es así que la discusión sobre ésta materia ha pasado al olvido de los tratadistas civilistas, y por el contrario, éstos ahora se han centrado a la discusión de si a partir de una relación jurídica se podría yuxtaponer ambas responsabilidades. Como se puede ver este estudio parte de la certeza de la existencia de ambos tipos de responsabilidad, abriendo a su vez la interrogante de si éstos pueden a su vez acumularse bajo un mismo proceso con ocasión de coexistir ante una misma relación jurídica, y en sí esta situación es la que ha dado origen al llamado problema de la acumulación de acciones por responsabilidad contractual y extracontractual.

La anterior situación ha planteado las presentes interrogantes:

- a) ¿Es posible que una parte contratante pueda optar por la aplicación de las reglas derivadas de la responsabilidad delictual, en caso de incumplimiento contractual de la otra parte?. Esta cuestión, es lo que según Melich la doctrina ha llamado cúmulo o concurso de responsabilidades, la cual *"alude a la posibilidad de una opción entre la acción por responsabilidad contractual y la acción por responsabilidad delictual."*³⁸
- b) ¿Es posible acumular las indemnizaciones derivadas del incumplimiento de un contrato y de la responsabilidad delictual por un mismo daño en una sola demanda?. Este problema planteado es lo que se ha dado a conocer como el problema de la acumulación de acciones o pretensiones emanadas de ambos tipo de responsabilidades, y que parte de la posibilidad de que exista en derecho el cúmulo o concurso de responsabilidades ante una misma relación jurídica sustancial.

En materia laboral, la derogada Ley del Trabajo del 16 de junio de 1.936, estableció en su artículo 37 las indemnizaciones que correspondía cancelar al patrono en el caso de ocurrir la terminación de la relación de trabajo, la cual fue establecida como un derecho adquirido para todo

trabajador cualquiera fuera la causa de dicha terminación, empero dicha norma no limitó la responsabilidad del patrono al pago de las indemnizaciones derivadas de la terminación de la relación laboral previstas en la Ley, y en tal sentido, el párrafo final del referido artículo establecía lo siguiente: "*...Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores el ejercicio de las acciones que puedan corresponderle conforme al derecho común...*", de tal manera que ya la derogada Ley del Trabajo establecía la posibilidad que ambos sistemas de responsabilidad coexistieran.

La anterior disposición ha sido traída hasta nuestros días por los postulados vigentes de nuestra Ley Orgánica del Trabajo, tanto en su artículo 108 como en su artículo 125, tal como se ha referido con anterioridad. Pero esta situación plantea a su vez varias interrogantes, formulados a partir de las distintas situaciones que surgen alrededor del problema del cúmulo de responsabilidades, y en tal sentido cabe preguntar si al presentarse un hecho que constituya violación de un contrato, y a su vez de una disposición legal que abra la posibilidad del resarcimiento con base a la responsabilidad extracontractual por hecho ilícito, el actor pudiera optar entre una acción u otra, o por el contrario tiene ambas acciones en su haber.

³⁸Cfr. Melich, J.(1993) *Ob. Cit.*, p. 296.

Asimismo cabría preguntarse si es posible que el actor pueda ejercer cualquiera de las dos acciones en caso que una de ellas hubiese prescrito o en el caso de que existiere una cláusula exonerativa de responsabilidad civil, o si sería posible que bajo la coexistencia de ambos sistemas de responsabilidad el actor pueda combinar las ventajas de uno de los regímenes para ser aplicado en combinación con el otro. Estas posibilidades llevan consigo la factibilidad del cúmulo de responsabilidades, pero no necesariamente a la posibilidad de acumular ambas acciones bajo una misma vía judicial.

La conclusión que emana de lo anterior, no es otra cosa que la acumulación de acciones, que en este caso sólo sería factible bajo la coexistencia de ambos sistemas de responsabilidad, lo cual no tendría porqué llevarnos necesariamente a la interpretación, sobre todo en materia laboral, que bajo la premisa de que se acepte la tesis del cúmulo o concurso de responsabilidades ante el incumplimiento del patrono de las condiciones provenientes del contrato de trabajo, de igual forma se genere la posibilidad de que el trabajador pueda acumular en una sola demanda y bajo el sistema procesal del trabajo las acciones provenientes de ambas responsabilidades, como si se tratase ambas de acciones de carácter laboral.

El cuestionamiento anterior cobra importancia después de haberse agotado en las anteriores páginas, gran cantidad de líneas para explicar que el nacimiento del derecho del trabajo tuvo, entre sus principales objetivos, la separación definitiva de la regulación del vínculo jurídico derivado del trabajo ejecutado por cuenta y bajo dependencia de otro, del contexto normativo civil que trajo consigo la instauración del sistema liberal individualista, y la posterior intervención del Estado en el establecimiento de una serie de políticas sociales, que en su conjunto, dieron origen al desarrollo del derecho del trabajo como rama autónoma especial al resto de las disciplinas jurídicas.

Y es que por virtud del proceso histórico que derivó en el desarrollo del derecho del trabajo como un sistema transaccional, que sirviera de base para la construcción de un piso jurídico, que a su vez diera cabida tanto a patronos como a trabajadores dentro de la economía capitalista que promulgó el sistema liberal individualista, y que hemos heredado hasta nuestros tiempos, sería absurdo concluir que la mejor forma de resolver la problemática laboral que derivaría en un incumplimiento contractual, se centraría en la acumulación del sistema de responsabilidad consagrado en el derecho del trabajo con el viejo sistema de responsabilidad civil extracontractual.

Si esto fuera así podríamos entender que en materia de infortunios del trabajo, el derecho laboral tendió una trampa a sus propios principios, el cual, frente a la intervención del Estado, en primer lugar, determinó la responsabilidad del patrono en los infortunios del trabajo, aunque no tuviera culpa de ello, y sólo por el hecho de que su actividad productiva genera un riesgo inminente para las personas que trabajan en su empresa, el cual aprovecha para su enriquecimiento, e igualmente en ciertos casos como el venezolano igualmente aceptó extender su responsabilidad en los casos que incumpla las normas de higiene y condiciones de trabajo que fundamentan su deber de seguridad frente al trabajador.

Lo expuesto con antelación es lo que se ha denominado la teoría del riesgo profesional, que de alguna forma favorece al trabajador al verse dispensado de la obligación de probar la culpa del patrono, y que la complementa otra que explica de que manera se compensa al empleador de dicha desigualdad, la cual es denominada principio de la indemnización transaccional, en el sentido de que si bien el trabajador se encontraba dispensado de probar la culpa del empleador con ocasión del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, el trabajador a su vez transigía en sus derechos de indemnización integral con ocasión del accidente de trabajo

o enfermedad profesional y aceptaba la indemnización tarifada que la Ley laboral le ofrecía.³⁹

En adición a ello, debemos recordar que nuestra legislación, además de las indemnizaciones tarifadas previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, le da al trabajador la oportunidad de accionar en contra del patrono por el pago de las indemnizaciones previstas en el artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en aquellos casos en que a sabiendas de que el trabajador corre peligro en el desempeño de los servicios contratados lo obliga igualmente a ejecutarlos, y adicionalmente, no cumple con las disposiciones contenidas en dicha Ley, la cual establece una serie de indemnizaciones que son de mayor quantum que las establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

Pues bien, si a estas normas que sustentan el sistema de responsabilidad especial del patrono por infortunios del trabajo, se añadieran adicionalmente las previstas en el sistema de responsabilidad civil por hecho ilícito, a los fines de que el trabajador pueda acumularlas en una sola acción judicial, se estaría desnaturalizando la razón de la existencia del sistema especial de responsabilidad patronal en esta materia. Tanto es así que si

³⁹*Vid. Sachet, A. (1947) Tratado Teórico de la Legislación sobre los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales, T-IV, Buenos Aires: Editorial Alfa, pp. 1-6.*

patrono y trabajador no estuviesen vinculados en un contrato de trabajo, el patrono sería responsable en menor entidad en caso de generarle un daño al trabajador, ya que ante dicho evento sólo sería aplicable el sistema de responsabilidad civil previsto en el derecho común.

De igual forma cabría preguntarse, cuál razón lógica habría conducido al legislador a exigir que el trabajador pruebe una culpa grave del patrono, a los fines de lograr las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, si el propio legislador hubiese permitido al trabajador lograr la reparación de los daños por aplicación de las normas más elásticas del Código Civil sobre la responsabilidad civil extracontractual, el cual inclusive procede en caso de culpa levísima.

Por su parte, sostener dicha tesis, y en consecuencia, asimilar el carácter laboral de la acción proveniente de la responsabilidad civil por hecho ilícito derivado del incumplimiento del contrato de trabajo en materia de infortunios del trabajo, definitivamente convertiría en letra muerta lo previsto en el artículo 1.629 del Código Civil, el cual establece que: *“Los derechos y las obligaciones de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, se regirán por la legislación especial del trabajo”*.

En sintonía con la anterior disposición, el artículo 563 de la Ley Orgánica del Trabajo reza:

“Artículo 563. *Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidos a las disposiciones del derecho común, o a las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan:*

- a) cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima;*
- b) cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial;*
- c) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono;*
- d) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y*
- e) cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquél y que viven bajo el mismo techo.”*

La anterior norma, anteriormente transcrita, concatenada con lo dispuesto en el artículo 1.629 del Código Civil, conduce a una impretermisible conclusión acerca de la exclusión del ámbito regulatorio del derecho del trabajo de dichos supuestos enumerados con anterioridad, quedando por tanto de forma residual regulado única y exclusivamente por el régimen de responsabilidad del derecho común o a la especial que le concierna, lo cual hace inferir que el resto de presupuestos fácticos no señalados en el anterior artículo, sólo y exclusivamente serán regulados por el régimen de responsabilidad especial previsto en el ordenamiento jurídico laboral, con el ánimo de que no sea acumulable con algún otro régimen legal.

Por su parte, vale la pena destacar la opinión de Maduro Luyando, quien sostiene en una de sus doctrinas referidas al tema comentado lo siguiente:

“Por lo que respecta a la materia del Trabajo, la existencia de una legislación especialísima elimina completamente la posibilidad de aplicar los principios del derecho común. (...)

En Venezuela la legislación del trabajo tiene el fundamento jurídico enunciado, constituye un ordenamiento especialísimo y autónomo, no dando campo a las normas civilistas de que tratamos. Sólo en caso de máquinas, instalaciones industriales, etc., que causen daños al patrimonio de terceros, es que cabría la aplicación del artículo 1193 del Código Civil.”⁴⁰

Ahora bien, establecer que el sistema de responsabilidad civil por hecho ilícito no resulta aplicable en materia laboral, no quiere decir necesariamente que el patrono no fuese responsable civilmente en caso de mediar una conducta negligente o imprudente ante un incumplimiento del contrato de trabajo, en este sentido la propia Ley Orgánica del Trabajo favorece tal postulado sin lugar a dudas, pero ello no significa que dicha normativa favorezca la posibilidad de que el trabajador, víctima de una conducta negligente o imprudente del patrono que acarree el incumplimiento del contrato de trabajo, posea en sus manos la posibilidad de accionar en

⁴⁰Cfr. Maduro, E. (1998) *Responsabilidad Civil por Hecho Ilícito derivada de la guarda de Cosas Inanimadas*, en *Indemnización de Daños y Perjuicios*, Caracas: Ediciones Fabretón, p. 219

contra de este último, y bajo una sola vía judicial, las indemnizaciones provenientes tanto de la ley laboral como de la ley civil, como si se tratase de una acción única de carácter laboral .

Para entender lo anterior se hace necesario analizar con detalle qué encierra la noción de la acción laboral, así como los principios que informan y caracterizan al novedoso procedimiento especial del trabajo, de tal manera que, a partir de dicho estudio, se pueda verificar las posibles soluciones al problema planteado.

CAPÍTULO II

LA ACCIÓN LABORAL EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO

El derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma y especializada, ha creado una serie de normativa regulatoria de una gama de relaciones de índole social que surgen del trabajo ejecutado por cuenta ajena, informada de principios propios que han enriquecido a dicha disciplina convirtiéndola en materia de estudio aparte al marco común regulatorio del derecho. Y es que precisamente su nacimiento como rama autónoma tuvo como finalidad el necesario desprendimiento de la labor subordinada de la esfera regulatoria del derecho civil, a fin de hacer justicia frente a la crisis social que su regulación a dicha situación generó dentro de la clase obrera.

Dentro del marco regulatorio del trabajo dependiente y por cuenta ajena, nació el derecho procesal del trabajo como el conjunto de normas que regula el modo de tramitar y dirimir los conflictos generados de las relaciones obreros patronales y de aquellas relaciones que surgen a partir de dicho vínculo principal y que hoy en día son regulados por el derecho especial del trabajo. Su formalización y solución dan origen a nuevas relaciones jurídicas

llamadas por la doctrina relaciones de conflictos de trabajo y su regulación da nacimiento a una nueva disciplina que forma parte del derecho del trabajo y que se denomina Derecho Procesal del Trabajo.⁴¹

Esta forma de intervención del Estado en la solución de los conflictos derivados de las relaciones laborales derivaron en la creación de una jurisdicción autónoma y especializada, con reglas procesales que, si bien parten de alguna manera de los principios que informan al régimen procesal común, sin embargo posee todo un sistema propio que se asimila al derecho sustancial que le sirve de fundamento en un sentido tuitivo, estos es en protección hacia al que considera más débil dentro de la referida relación sustantiva.⁴²

Esto hace de la jurisdicción laboral un sistema procesal único, con reglas propias, cuya finalidad en todo momento es buscar el equilibrio de una relación sustancial desequilibrada, que en algunos casos lo hace precisamente bajo un principio de desequilibrio procesal a favor de una de las partes, el trabajador, con el fin de compensarlo, privilegiarlo o protegerlo,

⁴¹ Vid. Borrajo, E. *Ob. Cit*, p. 47

⁴² El artículo 1° de nuestra Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece como objetivo de la Ley garantizar: "(...)la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada."

situaciones estas a las que la jurisdicción ordinaria, a través de sus reglas herméticas, no podía hacerles frente, todo lo cual hace menester la importante tarea de determinar cuál es el radio de acción de la jurisdicción del trabajo a los fines de su actuación.

La determinación de la acción laboral, constituye un factor preponderante en aras de establecer los límites de las potestades de actuación de la jurisdicción laboral, de manera de conocer los linderos de la materia asignada a esta jurisdicción especialísima. Para ello se hace necesario primero determinar la noción general de la acción judicial dentro del contexto del derecho procesal común, para luego, determinado ello, analizar detalladamente cual es la materia que contiene a la acción laboral específicamente.

A. LA ACCIÓN. DEFINICIÓN. NATURALEZA.

El Estado, como ente garantizador de la Administración de Justicia, nada hace con organizar todo una plataforma jurisdiccional compuesta por una estructura física y funcionarios expertos en la interpretación y aplicación del derecho, sin antes otorgar a cada uno de los ciudadanos un poder o una potestad cuyo ejercicio haga funcionar dicha plataforma. En tal sentido se

hace necesario para una correcta administración de justicia no sólo la existencia de grandes conocedores de derechos capaces de interpretar y aplicar de forma correcta las normas jurídicas a los casos particulares, sino la actuación de una masa ansiosa por obtener, por parte de dichos funcionarios, dicha actividad a los fines de dirimir sus conflictos particulares propios de la convivencia humana.

Es precisamente lo anterior lo que da forma a la noción de la acción judicial, como la facultad de toda persona de conseguir de los órganos correspondientes, la actuación de la voluntad de la Ley conforme a la pretensión y defensas invocadas, a través del cumplimiento de las condiciones necesarias para obtener tal fin. Dicha facultad hace incluir a la acción como uno de los derechos subjetivos propios de toda persona, que forma parte de sus libertades fundamentales, en el entendido que su ejercicio no constituye obligación alguna para quien la ostenta, sino más bien constituye una materialización de una libertad personal cuyo propósito se encuentra en la necesidad de que un órgano especializado sea capaz de dar solución a los conflictos propios de su actividad cotidiana.⁴³

⁴³ Sobre la Acción como Derecho Potestativo, *Vid* Rengel-Römberg, A. (1992) *Tratado de Derecho procesal Civil Venezolano*. T-I. Caracas: Editorial Arte, pp. 152-154.

Por otra parte, la acción como derecho subjetivo no significa un derecho absoluto a la solución de un conflicto a favor de quien lo solicita, es por ello que la acción se constituye como un derecho aparte de aquél que fundamenta su ejercicio, en tal sentido que no necesariamente tiene derecho a la acción aquél que posea en su favor la voluntad de la Ley o de la norma jurídica que fundamenta su pedido, lo cual haría concluir la falaz afirmación de que sólo acciona el que tenga la razón.⁴⁴

De igual forma, es importante destacar que el ejercicio de la acción constituye un derecho capaz de generar una relación jurídica distinta a aquella que la sustenta, especialmente cuando nos referimos a la acción derivada de una relación contractual previa, pasando las partes a conformar un plano de relación distinto a aquél que derivó en la acción, relación ésta de naturaleza procesal y que le impone una serie de nuevas cargas, derechos y deberes, que no existían con anterioridad, y que deben ser cumplidos para la obtención del fin último del proceso para las partes.⁴⁵

Analicemos, a continuación, cómo se manifiesta la acción en sus diversas perspectivas, comenzando con la acción como facultad, para luego

⁴⁴ Sobre la acción como derecho abstracto de obrar *Vid. Ibidem* pp. 149-152

⁴⁵ Sobre la acción como pretensión de la tutela jurídica *Vid. Ibidem*, pp. 147-149

seguir con la acción como generadora de una relación jurídica separada de la relación sustancial que le sirve de fundamento.

1. La acción como facultad

Para explicar la acción como una facultad se hará necesario explicarla dentro del campo de los derecho subjetivos, y en este sentido unos de los grandes procesalistas que han desarrollado la acción dentro de esta perspectiva ha sido CHIOVENDA quien la define como “*el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley*”⁴⁶, Sin embargo para ampliar la noción de acción a su realidad habría que extender su significado más allá de un simple derecho subjetivo, ya que correlativamente todo derecho subjetivo deberá poseer en todo plano un deber, y quien ostenta este deber es el propio Estado como garante de la administración de justicia el cual forma parte de sus fines propios, y su noción por tanto irá cambiando en la medida en que el Estado se transforme dentro del contexto histórico en que se viva.⁴⁷

⁴⁶ Citado por Cuenca, H. (1986) *Derecho Procesal Civil*. T-I. Caracas: Universidad Central de Venezuela, p. 145.

⁴⁷ Vid. Calamandrei, P. (1997) *Istituzioni di Diritto Processuale Civile*, Trad. Esp. México DF: Biblioteca Clásicos del Derecho, V-2, p. 47-49.

Por otra parte, dicho derecho subjetivo no sólo le pertenece a quien intenta la acción sino también aquella sobre quien se intenta, es decir también lo posee el propio demandado, creando en su esfera una acción de defensa que posee el mismo valor de aquél quien intenta la demanda en su contra, esto es lo que materializa el carácter bilateral de la acción, y conforme el cual ese derecho a excepcionarse, que posee el accionado y sobre la cual fundamenta su defensa en hechos nuevos cuya calificación jurídica intentan revertir los efectos de la acción, lleva consigo igualmente una acción en contra del demandante, de igual valor para quien la recibe, que se funde con aquella y en consecuencia genera para el Estado el deber de resolverla.⁴⁸

Por tanto, no cabe duda que la acción constituye una facultad tanto del accionante a los fines de solicitar del aparato jurisdiccional, de acuerdo con su pretensión que la fundamenta, como también una facultad del demandado de acuerdo con el contenido de su defensa, a obtener por parte del Estado garante de la administración de justicia una solución del conflicto planteado, y por tanto genera una relación jurídica de carácter pública, y de inminente orden público entre las partes y el Estado, sustentado bajo el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 42-43.

2. La acción como generadora de una nueva relación jurídica separada de la relación sustancial que le sirve de fundamento. Elementos que la componen.

Claramente se planteó el hecho de que a partir de la interposición de la acción ocurre un desprendimiento de la relación o situación jurídica previa en la que se encontraba el accionante, a fin de generar una nueva relación con el Estado de índole procesal en donde este último juega un papel preponderante no sólo en defensa del interés particular del accionante, sino también en defensa del interés colectivo, lo cual convierte a la acción en una noción de Derecho Público.⁴⁹

Por tanto, siendo del interés público todo lo concerniente al derecho de ejercer la acción, se hace menester analizar cuáles son los elementos que la componen con el propósito de aunar en su entendimiento, y retomando lo señalado por Chiovenda⁵⁰, se determinan de la siguiente manera:

- 1) En primer lugar para que exista acción deben haber sujetos, pero no cualquier sujeto, sino personas, ya sean naturales o jurídicas, que posean un interés legítimo para provocar el

⁴⁹ *Vid.* Rengel-Römberg, A. Ob. Cit., pp. 156-158

funcionamiento del aparato jurisdiccional ya sea en su sentido activo o pasivo, en otros casos pueden actuar terceros, e inclusive el Estado por medio del Ministerio Público, ese interés puede derivar de cualquier fuente, y no es necesario un título específico.

- 2) No obstante, deberá existir, como segundo elemento de la acción una causa o justificación, lo que denomina la doctrina procesal la *causa petendi* que se constituye como el fundamento o razón de la acción que coge cuerpo a través de la pretensión, el cual pudiera devenir de una relación jurídica preexistente, o de una situación de hecho cuya antijuricidad pretende ser revertida, lo que genera el interés por parte del accionante de ejercer la acción correspondiente. La validez de la causa petendi exige una relación entre los hechos y las normas cuyo sustento invoca la acción, en el sentido de que *“los hechos, que el actor coloca como base de su demanda, deben tener, respecto de una norma jurídica sustancial, una cierta trascendencia, que*

⁵⁰Citado por CUENCA, Humberto, *Ob Cit.*,p. 145.

haga aparecer la providencia pedida como concretamente conforme a la ley".⁵¹

- 3) El tercer y último elemento lo constituye el objeto representado por el *petitum* o cosa que se pide al aparato jurisdiccional, la cual puede consistir en una condena materializada en el cumplimiento de una obligación ya sea de hacer, no hacer o dar, o en una mera declaración acerca de la ratificación, nulidad o modificación de una situación jurídica preexistente, o en la constitución de una nueva.

Al hablar de acción no necesariamente se debe confundir su acepción con la de pretensión, en el sentido de que esta última constituye, tal como se acaba de señalar, el elemento objetivo de la acción, sin embargo, a los fines de las distintas disertaciones que se desarrollan en la presente investigación se observará como ambos conceptos se fusionan en el sentido que al distinguir la acción laboral con la acción civil necesariamente se enfoca dicha diatriba en la naturaleza o características de las pretensiones que surgen de las respectivas acciones.

⁵¹ Cfr. CALAMANDREI, Piero, *Ob. Cit.*, p. 50

Por tanto, será igual referirse a la acumulación de acciones que a la acumulación de pretensiones que no es otra cosa que considerar dos pretensiones de distintas naturaleza como conformando parte de una misma acción. Y es que el problema que se ha venido planteando durante el desarrollo de la presente investigación es que la jurisprudencia patria al permitir la acumulación de las acciones derivadas de la responsabilidad especial laboral derivada del incumplimiento del contrato de trabajo, con la acción derivada de la responsabilidad civil por hecho ilícito, no ha hecho más que considerar como una acción unitaria de carácter laboral la acumulación de dos pretensiones con naturalezas manifiestamente distintas, una de esencialmente laboral y otra de carácter civil.

El hecho de que los tres elementos de la acción se encuentren presentes para el caso de un análisis comparativo entre la yuxtaposición de varias de ellas, y a los fines de comprender acerca de la viabilidad de acumulación de pretensiones bajo una sola acción, se deberá considerar acerca de la presencia y análisis de cada uno de estos elementos de manera de verificar, en caso de no haber coincidencia de los mismos, la conexidad, accesoriedad o continencia de las pretensiones que constituyen la causa petendi, lo cual devienen factor importante en la determinación de la competencia material de los tribunales que conocerán sobre la acción

correspondiente y en consecuencia a la posibilidad de que las acciones entre sí se puedan acumular.⁵²

En tal sentido como dice Cuenca, *“no se puede acumular una acción por cobro de bolívares derivada de un préstamo, de naturaleza civil, y la acción por prestaciones sociales debidas con ocasión del trabajo, que corresponde a la jurisdicción laboral, por ser de distinta materia y corresponder a distintas jurisdicciones.”*⁵³

Es dicha situación lo que otorga a la noción de competencia un inminente carácter de orden público, por cuanto dicho instituto procesal informa de alguna manera el interés público que deviene de la relación jurídica que se origina entre el demandante y el Estado por virtud del ejercicio de la acción. En este sentido, la determinación de la competencia material del Tribunal que conocerá sobre una acción concreta no puede resultar un tema de capricho o de plano secundario dentro del interés colectivo que genera la correcta aplicación de las normas atributivas de competencia, las cuales se rigen estrictamente bajo el principio de legalidad.

⁵² Vid. Cuenca, H. Ob. Cit., p. 158. Igualmente *Ibidem*, T-II, p. 141

⁵³ *Ibidem*, T-II, p. 146

Ahora bien, a fin de determinar la competencia materia de un Tribunal en específico, se hace menester verificar a su vez, cuál es la naturaleza jurídica material de la pretensión que se invoca como elemento objetivo de la acción, en tal sentido, si parte, ya sea de una relación jurídica preexistente, o de una situación de hecho en específico, habría que determinarse el rol que desempeñaron cada uno de los sujetos involucrados en la relación procesal dentro de dichas situaciones materiales, así como la naturaleza de las normas jurídicas sustanciales aplicables al caso concreto con el fin de, a partir de su definición, establecer cuál sería el Tribunal competente materialmente para conocer de la acción en cuestión.

Basado en ello, se pasará de seguidas a analizar cuales son las relaciones jurídicas que surgen del hecho social trabajo, como objeto de estudio del derecho laboral en Venezuela, con el fin de verificar, a partir de dicho estudio el título jurídico o la naturaleza jurídica de la causa petendi que deberá informar a toda acción de carácter laboral.

B. LA ACCIÓN LABORAL COMO RELACIÓN JURÍDICA QUE DERIVA DEL HECHO SOCIAL TRABAJO.

Culminado el análisis acerca de la noción de la acción judicial, y claro como se encuentra que la misma constituye un poder jurídico para todo sujeto, de inminente carácter público por cuanto se encuentra en juego a través del ejercicio de la misma el interés de toda la colectividad, y que genera una relación procesal con el Estado distinta a aquella relación jurídica sustancial que le sirvió de fundamento, debemos sostener que la acción laboral, en específico, parte de la existencia de las relaciones jurídicas que derivan del hecho social trabajo, y por tanto la *causa petendi*, objeto de estas acciones, deberá estar enmarcada a la actuación de la voluntad de la Ley especial que regula dichas relaciones sustanciales.

Tal como se desarrolló en capítulos anteriores, el derecho sustantivo del trabajo tuvo como origen un primer plano de regulación que partió de la situación precaria que derivaba del vínculo jurídico existente entre empresario y trabajador, cuyo objeto principal era la prestación de los servicios del segundo por cuenta y bajo dependencia del primero, enmarcado dentro de la regulación civilista del contrato de locación o arrendamiento de servicios. Su transformación y posterior desarrollo a partir de la intervención del Estado provocó toda una serie de normas que regulaban no sólo dicho vínculo jurídico, sino también otra serie de relaciones jurídicas que surgieron bajo el desarrollo y transformación del trabajo como hecho social en su proceso histórico.

A continuación se realizará un análisis de las relaciones jurídicas que derivan del hecho social trabajo, así como la forma como nuestro ordenamiento jurídico laboral regula cada una ellas.

1. El hecho social trabajo y sus relaciones jurídicas subyacentes

Resulta obvio que la relación jurídica principal que surge del hecho social trabajo es aquel que se genera de la interacción jurídica entre el empleador y el trabajador con ocasión de la ejecución del contrato individual de trabajo, por tanto, es a partir de dicha relación jurídica que surgen una serie de interacciones accesorias con otros sujetos que intervienen dentro de dicha relación a los fines de conformar toda una esfera jurídica de exclusiva regulación por parte del Derecho del Trabajo.⁵⁴

Por tanto, a fin de determinar dichas relaciones jurídicas accesorias será conveniente igualmente establecer quienes son dichos sujetos distintos al trabajador y al empleador, y de que manera actúan en la esfera jurídica objeto de regulación por parte del Derecho del Trabajo.

⁵⁴ “(...) el Derecho del Trabajo se integra de una serie de relaciones jurídicas, y de una serie paralela de normas que las disciplinan, cuyo objeto desborda el esquema atributivo de la relación básica de trabajo –esto es, del contrato de trabajo- (...)” Cfr. Montoya, A. (1997) *Derecho y Trabajo*, Madrid: Cuadernos Civitas, p.38.

a) El Estado como ente controlador del fiel cumplimiento de la normativa legal imperativa que regula el contrato individual de trabajo.

Con ocasión de la intervención del Estado, a fin de regular las condiciones que emergían del vínculo contractual entre empleador y trabajador, se genera toda una normativa tendiente a la construcción de un ordenamiento jurídico autónomo e independiente que da luz al derecho del trabajo como una rama especial dentro del contexto del resto de las disciplinas jurídicas.

En este caso, la intervención del Estado se puede dividir en tres perspectivas. tal como lo explica Bayón Chacón y Pérez Botija,⁵⁵ las primeras dos, una intervención legislativa, con la creación del conjunto de normas jurídicas étáticas que hoy dan forma a la legislación laboral, luego una intervención jurisdiccional, referido a su deber de dirimir los conflictos originados de las relaciones sociales y de la aplicación de dicha normativa.

Ahora bien, el referido ordenamiento jurídico se encuentra compuesto de una serie de normas mayoritariamente de carácter imperativo y de inminente orden público, cuyo fiel cumplimiento constituye un deber por parte

⁵⁵ Bayón, G. y Pérez, E. (1969): *Manual de Derecho del Trabajo*, V-2, Madrid, pp. 847-848.

del Estado, a través de potestades controladoras, registrales, reglamentarias, sancionatorias, e inclusive cuasijurisdiccionales, debidamente reguladas por la legislación especial del trabajo, y que dan vida a la intervención administrativa del Estado en las relaciones sociales provenientes del trabajo como su tercera forma.

La ejecución de las obligaciones del Estado, a los fines de asegurar el fiel cumplimiento de las normas de orden público que construyen nuestro ordenamiento jurídico laboral, a través de las referidas potestades, generan una serie de relaciones jurídicas entre el Estado, a través de sus órganos de especialidad, y los sujetos intervinientes dentro del contexto de la relación jurídico laboral, las cuales son reguladas por normas de Derecho Público que dan origen a lo que la doctrina denomina el Derecho Administrativo del Trabajo.⁵⁶

De igual forma, se incluye dentro de este plano, la actuación del Estado en materia de seguridad social, donde no sólo reglamenta todo lo concerniente al establecimiento de las políticas sociales a fin de hacer frente a los contingentes sociales que posee todo ser humano dentro de su convivencia social, sino también se encarga de administrar los fondos que

⁵⁶ *Vid. Borrajo, E. Ob. Cit., p. 46*

proviene de las cotizaciones aportadas tanto por empleadores como por trabajadores, con el fin de implementarlos dentro de los planes sociales creados para tal fin.

Sin embargo, ya en nuestros tiempos, por virtud de la ampliación del ámbito subjetivo protectorio de la seguridad social, el cual ha dejado de ser un beneficio exclusivo para trabajadores que prestan servicio de forma dependiente, constituyéndose como una obligación de Estado para beneficio de todo prestador de servicios, productivo o no, dependiente o independiente, todo ello inspirado bajo el principio de universalidad de la seguridad social, esta disciplina ha dejado de ser un campo exclusivo del derecho del trabajo, para convertirse de alguna forma en una materia autónoma de aquélla, manteniéndose, no obstante, una importante conexidad entre ellas.⁵⁷

Es importante destacar, que la regulación jurisdiccional de la actuación del Estado en esta materia, en un principio era materia de los Tribunales del Trabajo, quienes a través de una competencia contenciosa administrativa especial, conocían acerca de la validez de la actuación del Estado en estos temas. Hoy en día, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia ha devuelto la competencia, a los fines del

conocimiento de esta materia, a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, considerando que es a ésta a quien le compete, por virtud de su especialidad, el conocimiento de la actividad del Estado sobre las relaciones laborales.⁵⁸

b) Las organizaciones sindicales como agrupación de fuerza reivindicadoras de condiciones laborales más favorables.

A partir del reconocimiento histórico de las organizaciones sindicales como fuerzas devenidas en contra de las injusticias devenidas de la llamada “cuestión social”, y dada su función de representación del colectivo laboral en pro del favorecimiento de las condiciones de trabajo, surgieron una serie de relaciones jurídicas cuya regulación debió tomar para sí el Estado, dando lugar a un área dentro del ordenamiento jurídico laboral que hoy en día conocemos como derecho colectivo del trabajo, dentro del cual se encuadra el derecho sindical y las relaciones laborales de conflictos, enmarcadas como el marco regulatorio del derecho fundamental a la libertad sindical.⁵⁹

⁵⁷ *Vid. Ibidem*, p. 46-47

⁵⁸ Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, 2 de agosto de 2001. Ponente: Magistrado Antonio García García, Caso: TRANSPORTES IVAN.

⁵⁹ “*La libertad sindical, esto es, el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores, constituye una de las piezas fundamentales del sistema de relaciones laborales propio del Estado social y democrático de Derecho*” Cfr. Palomeque, M. (1991) *Derecho Sindical Español*, Madrid: Editorial Tecnos, p. 85.

Estas relaciones jurídicas propias del Derecho Colectivo del Trabajo, así como la materia que abarcan, pudiéramos esquematizarlas, sin pretender ser exhaustivo, de la siguiente manera:

- Relación Sindicato-Empleador: Negociación Colectiva, Convención Colectiva de Trabajo, Conflictos Colectivos del Trabajo, Derecho de Huelga, Fuero sindical, Representación en la Gestión de la Empresa.
- Relación Sindicato-Trabajadores: Constitución de Organizaciones Sindicales, Afiliación Sindical, Elecciones Sindicales, Estatuto Sindical, Autogobierno y Autogestión.
- Relación Sindicato-Otras Organizaciones Sindicales: Afiliación a Federaciones y Confederaciones Sindicales, Articulación de la negociación colectiva, Representatividad, Reunión Normativa Laboral, Conflictos por Solidaridad.
- Relación Sindicato-Estado: Constitución de Sindicatos, Negociación Colectiva, Conflictos Colectivos, Fuero Sindical, Elecciones Sindicales.

Las relaciones jurídicas que surgen de las materias expuestas, y en la cual las organizaciones sindicales interactúan con los sujetos del Derecho del Trabajo, son materia de exclusiva regulación por parte del Ordenamiento Jurídico Laboral, y los conflictos que surgen de dichas interacciones son de conocimiento exclusivo por parte de los Tribunales del Trabajo, con las excepciones de las situaciones expresamente señaladas, en las cuales interviene el Estado, las cuales, tal como fue comentado con anterioridad, y de lo que se hará mayor explicación más adelante, hoy en día se han reservado a la jurisdicción contenciosa administrativa, el conocimiento de los conflictos que surjan de dichas circunstancias.

Sin embargo, por cuanto gran parte de los conflictos que surgen de las comentadas relaciones forman parte de los que la Ley denomina conflictos colectivos del trabajo, la determinación de la competencia de los tribunales del trabajo dependerá del objeto de cada conflicto en particular.

En tal sentido, el objeto de tramitación de los conflictos colectivos del trabajo en Venezuela se pudiera dividir en dos grandes grupos:

1. Conflictos jurídicos o de derecho, lo cuales tienden a dirimir situaciones referentes a la interpretación o aplicación de normas

legales o contractuales, siempre y cuando el mismo afecte el interés colectivo;

2. Conflictos económicos o de intereses, los cuales tienden a dirimir situaciones referentes a la creación de nuevas normas contractuales o a la modificación o cumplimiento de las ya existentes.⁶⁰

Los primeros, es decir los conflictos jurídicos o de derecho son de exclusivo conocimiento de los Tribunales del Trabajo, por corresponder a los asuntos contenciosos del trabajo, que no corresponden a la conciliación ni al arbitraje. Sin embargo, los segundos son de exclusiva tramitación por parte de las Inspectorías del Trabajo, ya que tal como lo comentan Bayón Chacón y Pérez Botija, estos casos *“pretenden no tanto declarar el derecho, sino buscar la equidad, aproximar voluntades y aplicar la norma jurídica como complementaria o sustitutiva o sólo cuando reviste un carácter necesario e inderogable.”*⁶¹

c) Otros sujetos que actúan en la esfera jurídica tanto del empleador como del trabajador, y

⁶⁰ Vid. Alfonso-Guzmán, R. (1996). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*, Caracas: Editorial Adriana Alfonso Solito, p.

⁶¹ Bayón, G. y Pérez, E. *Ob. Cit.*, pp. 875.

originan otras relaciones jurídicas reguladas por el Derecho del Trabajo.

Por último, además del Estado y de las organizaciones sindicales, como entes que principalmente intervienen dentro del contexto jurídico que nace del contrato de trabajo, en compañía de los sujetos principales como lo son el empleador y el trabajador, igualmente dentro de dicha esfera jurídica interactúan otros sujetos, en donde surgen otras tantas relaciones jurídicas que son objeto de regulación por parte de la legislación laboral, dichos vínculos jurídicos podemos resumirlos de la siguiente manera:

- La relación que surge entre patrono y trabajador y otras empresas que constituyen con el patrono un grupo empresarial por conformar entre ellas una unidad económica.⁶²
- La relación que surge entre patrono y trabajador y empresas intermediarias o empresas contratistas cuya actividad en

⁶² Artículo 21º del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo: "Grupos de empresas: Los patronos que integren un grupo de empresas, serán solidariamente responsables entre sí respecto de las obligaciones laborales contraídas con sus trabajadores. (...) Se considerará que existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieren a su cargo la explotación de las mismas."

beneficio del patrono sea inherente o conexo con su objeto jurídico.⁶³

- La relación que surge entre patrono y trabajador y la empresa que haya sido subrogada por el patrono de conformidad con el régimen de sustitución patronal previsto en la Ley.⁶⁴

Las relaciones jurídicas que surgen de la vinculación de los referidos sujetos dentro del contexto jurídico de la relación de trabajo, son regulados expresamente por la legislación laboral vigente, ello mediante la creación de un régimen jurídico el cual genera derechos y obligaciones para estos sujetos que si bien, no forman parte directa de la relación jurídico laboral que se desprende de los contratos de trabajo, no obstante su interacción ante

⁶³ Artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo: “A los efectos de esta Ley se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.”; Artículo 55 eiusdem: “No se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos. No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra o servicio. Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.”

⁶⁴ Artículo 90 de la Ley Orgánica del Trabajo: “La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta Ley. Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que

estos vínculos hace necesaria la actuación de la voluntad de la Ley Laboral, a los fines de regular dichas situaciones en favor de la protección del trabajador, y por tanto la acción que se genere de dichos vínculos, de acuerdo con el marco regulatorio de la legislación laboral, será materia de conocimiento por parte de la jurisdicción del trabajo.

2. Relaciones Jurídicas derivadas del hecho social trabajo que escapan de la óptica del derecho del trabajo.

Por otro lado, existen una serie de relaciones jurídicas en donde interactúan los sujetos anteriormente mencionados con ocasión de su vinculación conexas con las relaciones sociales que surgen del contrato de trabajo, sin embargo basado en la naturaleza jurídica de dichas relaciones, las mismas no encajan dentro de la óptica protectora del derecho del trabajo, y por tanto, la resolución de los conflictos derivados de dichos vínculos serán conocidos por otras jurisdicciones distintas a la laboral.

Ya se había hecho mención anteriormente, que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en la resolución del caso Transportes Ivan del 2 de agosto de 2001 excluyó de los Tribunales del Trabajo aquellas controversias que surgieran de la actuación del Estado en el control de las

existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto.”

relaciones laborales, específicamente nos referimos a la actividad desempeñada por las Inspectorías del Trabajo cuyas decisiones tuvieren carácter definitivo, y en tal sentido causaran estado dentro del ámbito administrativo, entre los cuales, los mas frecuentes se refiere a la resolución de conflictos derivados del fuero sindical.

Con anterioridad, la Sala Político Administrativo de la extinta Corte Suprema de Justicia con fecha 13 de febrero de 1992, en la resolución del polémico caso Corporación Bamundi, había determinado que correspondía a los Tribunales del Trabajo la resolución acerca de la impugnación de las decisiones emanadas de los Inspectores del Trabajo, lo cual generó una especie de jurisdicción contenciosa laboral. Dicha sentencia había determinado que la resolución de dichos conflictos pertenecían al ámbito de competencia de los Tribunales del Trabajo de conformidad con los artículo 5 y 655 de la Ley Orgánica del Trabajo.⁶⁵

No obstante, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, determinó acerca de la competencia otorgada a los Tribunales del Trabajo por la extinta Sala Político Administrativo de la Corte Suprema de Justicia,

⁶⁵ Vid. Verde, F. (2003) *“Ensayo sobre la Eficacia de los Procedimiento de Inamovilidad previstos en la Ley Orgánica del Trabajo. Propuestas para una Reforma Legal”*, en Estudios sobre Derecho del Trabajo, Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez, V-II. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, p. 612

para el conocimiento de las acciones ejercidas en contra de las actuaciones de las Inspectorías del Trabajo, lo siguiente:

“(...) se observa que la jurisdicción laboral ha venido conociendo de los juicios de nulidad de estas resoluciones, siguiendo el criterio sostenido en decisión dictada por la Sala Político Administrativa de la antes denominada Corte Suprema de Justicia, el 13 de febrero de 1992, en el juicio conocido como caso: Corporación Bamundi, C.A., sin que en realidad exista en la Ley Orgánica del Trabajo una norma que expresamente le asigne a los juzgados laborales el conocimiento de este tipo de juicios. Es preciso al respecto advertir, que la competencia de los órganos del Estado, viene determinada por una norma jurídica que de manera formal le atribuya competencia. De allí que, siendo que en los casos de los juicios de nulidad, a que se refiere la Ley Orgánica del Trabajo, ésta no le atribuyo dicha competencia de manera expresa a esta jurisdicción especial, sino que se limitó a señalar que contra estas decisiones se podían ejercer los recursos correspondientes ante los Tribunales, sin que indicara a cuáles se estaba refiriendo.”

En el fragmento de la sentencia citada, la Sala Constitucional hace un desarrollo que se considera trascendental a los fines de determinar los criterios de competencia para la resolución de los conflictos derivados de la interposición de una acción en específico, y en tal sentido señala que dicha atribución de competencia debe regirse en base al principio de legalidad, en el sentido de la necesaria existencia de una norma formal que atribuya las competencias jurisdiccionales para la resolución de los conflictos.

Siendo ello así la Sala Constitucional concluyó su disertación sobre el tema textualmente de la siguiente manera:

“La expresada omisión no autoriza a interpretar que la jurisdicción laboral es entonces la competente para conocer de dichos juicios, con base en lo dispuesto en los artículos 5 y 655 eiusdem, sino que lo razonable era establecer que como quiera que, la decisión provenía de un órgano de carácter administrativo, inserto en el Poder Ejecutivo, esto es, de las Inspectorías del Trabajo, los órganos jurisdiccionales competentes para conocer y decidir este tipo de controversias era la jurisdicción contencioso administrativa, siendo consecuente con el principio del juez natural.”

En este sentido, la Sala Constitucional determinó la prioridad del conocimiento especial que posee la jurisdicción contenciosa administrativo sobre la actuación del Estado dentro del ámbito administrativo, no obstante que dicha actividad proviene directamente una de las relaciones jurídicas sustanciales que derivan del hecho social trabajo, y por tanto objeto de regulación por parte del Derecho del Trabajo, como lo es el tema del fuero sindical como mecanismo protectorio que brinda nuestra legislación para el libre ejercicio de la libertad sindical.

La prioridad establecida por la Sala Constitucional esta basada, tal como se extrae del fragmento extraído de la sentencia comentada, en la prevalencia del derecho fundamental a ser juzgado por sus jueces naturales y al principio de legalidad en lo referido a las normas atributivas de competencia, a la hora de determinar quien es el Juez competente para el conocimiento de un caso concreto, esto último al establecer la sentencia que

la legislación procesal del trabajo no establece de forma expresa la competencia de la jurisdicción laboral para el conocimiento de este tipo de acciones.⁶⁶

Tal como se recordará el ámbito de competencia de los tribunales de trabajo se encuentra circunscrito a la resolución de los conflictos derivados de la aplicación de los contratos de trabajo y de la legislación especial de la materia, por lo que no cabe dudas que la Sala Constitucional aplicó un mecanismo de ponderación de derechos fundamentales, mediante el cual se le dio prioridad a un derecho de orden procesal común sobre aquellos que derivaban de la aplicación de la legislación procesal del trabajo de índole especial.

Así como se encuentra este caso específico, se puede observar que de la ejecución de los contratos de trabajo surgen otras relaciones jurídicas en las cuales, en caso de controversia, las acciones que surjan de dichas

⁶⁶ La Ley Orgánica Procesal del Trabajo no establece a texto expreso la competencia de los Tribunales del Trabajo para el conocimiento de este tipo de acciones, sin embargo es menester destacar que el proyecto de Ley que se presentó para primera discusión en la Asamblea Nacional, establecía en su artículo 30 la competencia de los Tribunales del trabajo para conocer de *“Los recursos de nulidad interpuestos contra los actos administrativos emanados de las autoridades administrativas del trabajo, siempre y cuando esta competencia no esté atribuida por ley a la jurisdicción contencioso administrativa o a la jurisdicción contencioso electoral.”* Dicha disposición fue posteriormente desechada por la Asamblea Nacional, eliminándose del texto vigente dicha competencia. *Vid.* Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Caracas 15 de marzo de 2001. Disponible: http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/proyecto_de_ley.htm

circunstancias necesariamente deberán ser atribuidas a otras competencias jurisdiccionales, por corresponder la materia debatida a un título jurídico distinto a aquél que la Ley atribuye a la jurisdicción del trabajo.

A modo de ejemplo, se podría señalar los casos de aplicación de sanciones penales en materia de infracción de las normas consagradas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, cuyo conocimiento necesariamente deberá ser atribuida a la jurisdicción penal, cuyos jueces devienen en jueces naturales para el conocimiento de las acciones provenientes de dichas conductas delictuales.⁶⁷

De igual manera corresponderá a la jurisdicción civil o mercantil dependiendo de las características propias de la situación prevista, la acción de regreso que tendría el empleador en contra de la empresa contratista, o de la empresa que con aquél constituya un grupo de empresa de conformidad con el artículo 21 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando responda por vía de solidaridad por las obligaciones laborales que éstos tengan con sus respectivos trabajadores. En tal sentido surge en dichos casos una acción de naturaleza distinta a la laboral, no

⁶⁷ El Artículo 33 Parágrafo Décimo primero, consagra expresamente esta competencia a la jurisdicción penal.

obstante que la misma provenga de la ejecución de un contrato de trabajo o de la aplicación de la legislación especial del trabajo.⁶⁸

Asimismo conocerá la jurisdicción penal de la acción proveniente de la perpetración de un delito cometido por un trabajador en la ejecución de los servicios provenientes de un contrato de trabajo, lo cual devendría en un incumplimiento de los deberes inherentes al contrato de trabajo y constituiría en consecuencia causal de despido de conformidad con lo previsto en el artículo 102 de la ley Orgánica del Trabajo.

En dicho caso, la única consecuencia que deriva de la aplicación de la legislación laboral es la facultad que se le otorga al patrono de poner fin de forma unilateral y justificada al vínculo contractual, sin embargo, el hecho de que el ordenamiento jurídico laboral no establezca consecuencia adicional a esta circunstancia, no obsta para que en dicho caso se aplique la normativa penal correspondiente, en cuanto se considere que la conducta incurrida por el trabajador posea naturaleza delictual.

⁶⁸ “(...) el deudor que ha pagado tiene acción de repetición contra los otros codeudores, pero sólo por la parte correspondiente a cada uno de éstos. La obligación se transforma de solidaria a mancomunada para todos los deudores.” Cfr. Maduro, E. (1989) *Curso de Obligaciones. Derecho Civil III*, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, p. 268.

El análisis de los ejemplos anteriores, pretenden demostrar como sobre la base de las relaciones sociales que surgen del trabajo por cuenta ajena, los sujetos intervinientes, aún manteniendo su rol respectivo dentro de la relación de trabajo que sirve de base, son capaces de generar otras relaciones jurídicas, inclusive algunas reguladas por el propio ordenamiento jurídico laboral, que por el hecho de tener mayor conexión dentro del marco regulatorio de otras leyes distintas a las laborales, o por cuanto la legislación laboral no prevé expresamente la norma atributiva de competencia, las acciones generadas de las mismas deben ser dirimidas fuera de la jurisdicción laboral.

Al retomar el tema acerca del cúmulo de la acción derivada de la responsabilidad civil patronal por el hecho ilícito derivado del incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo dentro del contexto jurisdiccional del trabajo, hace llamar la atención el hecho que el mismo no encuadre precisamente dentro de la esfera material que delimita a la acción laboral y a la relaciones jurídicas que le sirven de fundamento al elemento objetivo de dicha acción, es decir al título jurídico que se encuadra dentro de su *causa petendi*.

En tal sentido dicho sistema de responsabilidad civil se encuentra previsto en la legislación laboral como aplicable dentro de las relaciones

laborales, lo cual convierte al sistema de responsabilidad especial laboral como un régimen no excluyente de los sistemas de responsabilidad que informan al derecho común, sin embargo establecer de forma ligera que por tal motivo el régimen de responsabilidad civil extracontractual se encuentra inserta dentro de la esfera jurídica que define a las acciones de naturaleza laboral es como plantear la idea que el derecho del trabajo se encuentra conformado por un conjunto de sistemas, unos regulados expresamente por el ordenamiento jurídico laboral y otros disgregados dentro del marco regulatorio de otras leyes tanto generales como especiales.

Dicha afirmación atenta contra la unificidad y especialidad del derecho del trabajo, y es que resulta importante destacar que la especialidad del derecho del trabajo, así como de las acciones derivadas de dicho marco sustancial, debe ser conducida ya en nuestros días con criterio de unidad, a fin de evitar la diversificación de regímenes aplicables a las relaciones laborales que se dirija en contrapelo a lo que históricamente surgió como un sistema necesario y excepcional, frente a un momento histórico que hizo que hoy en día se haya erigido como un régimen común para todas las relaciones laborales que surgen del trabajo por cuenta ajena.⁶⁹

⁶⁹ *“El Derecho del Trabajo nunca ha obedecido una lógica interna similar a la propia del racionalismo jurídico de las codificaciones del Derecho privado, surgió precisamente como una manifestación más de la crisis de los sistemas codicísticos reflejada en su incapacidad para servir al propósito de la juridificación global de la entera sociedad civil conforme a los*

En definitiva, la autonomía del derecho del trabajo debe buscar, si bien no una total separación del resto de las disciplinas jurídicas, basado en la tesis de la colaboración entre las distintas ramas del derecho, sin embargo su desarrollo como disciplina especial, si debe conseguir que la normativa que la nutra sirva de “*derecho común*” con respecto a la regulación de las relaciones sociales que surjan del trabajo por cuenta ajena, dejando al derecho civil, que en principio históricamente resultó injusta en su regulación, como materia de aplicación excepcional.⁷⁰

En la medida que se logre determinar cuál es el ámbito material de protección del derecho del trabajo, igualmente se sabrá determinar cuáles son los límites que demarcan a la acción laboral dentro del contexto jurisdiccional del trabajo, de manera que entre otras justificaciones, la jurisprudencia que emane sobre esta materia resulte cónsona y homogénea con todo el desarrollo legislativo que ha obtenido a través del tiempo el derecho del trabajo, y en pro del desarrollo de dicha disciplina jurídica como rama autónoma y especializada.

postulados del liberalismo individualista que inspiró a las revoluciones burguesas.” Cfr. Monereo, J. Ob. Cit., pp. 66.

⁷⁰ *“El Derecho especial, por su fuerza expansiva, provoca una tensión en el Derecho Común: siempre y cuando se presente un problema similar al que suscitó aquella solución especial, se pretenderá generalizar ésta. Es decir, el Derecho especial se generaliza a costa del Derecho común, lo que visto desde otro ángulo, quiere decir que el Derecho especial tiende hacerse Derecho común”. Cfr. Borrajo, E. Ob Cit., p. 43.*

C. LA PRESCRIPCIÓN COMO FACTOR DE IMPORTANCIA PARA LA DISTINCIÓN DE LA ACCIÓN LABORAL.

Distinguir la acción laboral de cualquier otra acción perteneciente a otra disciplina jurídica, no sólo es importante dentro del marco del problema planteado acerca de la acumulabilidad de acciones, sino también adquiere importancia capital para la determinación del lapso de prescripción aplicable para el ejercicio de la acción correspondiente. Sobre este punto de igual forma la jurisprudencia patria en muchas ocasiones ha incurrido en contradicciones graves que atentan en contra de todo criterio favorable a la unidad y especialización del derecho del trabajo.

De acuerdo con el artículo 61 de la Ley Orgánica del Trabajo, todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios. Por otra parte el artículo 62 establece que la acción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los dos (2) años, contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad.

Sin embargo, ya se ha referido con anterioridad que la Sala de Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia venía estableciendo de forma reiterada que las acciones por daño moral derivados de la relación laboral corresponden su conocimiento a los Tribunales del Trabajo, pero por cuanto las normas sobre prescripción aplicables a dichos casos no se encuentran reguladas ni en la Ley Orgánica del Trabajo, ni en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, resultaba menester aplicar las normas del Código Civil, y en tal sentido esta Ley contempla en su artículo 1.977 un régimen general de prescripción para las acciones personales de diez (10) años, el cual aplica íntegramente a dichos casos.⁷¹

Ahora bien, si se considera que es posible la acumulación de las acciones laborales, con la acción que proviene específicamente de la responsabilidad civil por hecho ilícito bajo la óptica del nuevo procedimiento del trabajo, y con el fin de establecer la uniformidad en la aplicación del derecho sobre esa materia, el lapso de prescripción establecido, por ejemplo, en el artículo 62 de la Ley Orgánica del Trabajo debía extenderse, a

⁷¹ “En sentencia de este Alto Tribunal del 16 de junio de 1982, esta Sala sentó doctrina, que aquí se reitera, según la cual, con fundamento en que la acción de daño moral no estaba prevista en la entonces vigente Ley del Trabajo y, precisamente en aplicación de lo dispuesto en el artículo 14 del Código Civil, la prescripción establecida en el artículo 288 de la derogada Ley del Trabajo, sólo concierne al valimiento de los derechos consagrados en esa Ley y no a la acción por daño moral, respecto del cual la misma no trae norma alguna, por lo que le es aplicable la prescripción de diez años prevista en el artículo 1.977 del Código Civil”. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. 11 de diciembre de 1991.

todas las acciones derivadas de la enfermedad o accidente industrial, en las cuales necesariamente se debía incluir a las fundadas en las indemnizaciones que consagran los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil.

El fundamento de lo anteriormente referido, se explica en el hecho de que, no obstante que el Código Civil establece un lapso de prescripción en los casos derivados de la responsabilidad civil por hecho ilícito, es menester destacar que cuando una acción tiene como título jurídico una supuesta enfermedad derivada de una prestación de servicios, con ocasión de la ejecución de un contrato de trabajo, concatenados a supuestos hechos ilícitos cometidos por el empleador, los cuales ocasionaron dicha enfermedad, dichos supuestos de hecho encuentran una aplicación especial en la Ley Orgánica del Trabajo, y es ésta sólo la que ha de aplicarse a tales fines.

En tal sentido, tal como se desarrolló con anterioridad, la Ley Orgánica del Trabajo regula de manera especial y excluyente la relación jurídica patrono-trabajador, y la aplicación de sus normas, de inminente orden público, es preferente a cualquier otra normativa que regule situaciones similares, por tanto, en cuanto al régimen de prescripción, el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo priva sobre cualquier otro, incluso sobre el establecido en el Código Civil, el cual establece un régimen general de

prescripción de las acciones personales que sólo es aplicable de manera supletoria en caso de que la Ley de la especialidad no regule nada al respecto.

Dicha afirmación encontró un sustento interesante en una sentencia dictada por la Sala Político Administrativa de la extinta Corte Suprema de Justicia, el cual echó por tierra la doctrina que venía sosteniendo la Sala de Casación Civil, en cuanto a la aplicabilidad del régimen de prescripción decenal para la acción derivada de enfermedad profesional y fundada en la responsabilidad civil por hecho ilícito, y en tal sentido dicha decisión dispone expresamente lo siguiente:

“En criterio de la Sala, el problema central es determinar si la acción para reclamar los perjuicios que derivan de la ocurrencia de un accidente de trabajo se aplica el tiempo de prescripción que establece especialmente el artículo 288 de la Ley del Trabajo de 1975, aplicable en este caso, o la prescripción ordinaria de diez años que para las acciones personales establece el artículo 1.977 del Código Civil.

En el caso de autos es obvia la especialidad de la materia tratada, esto es, se trata de un accidente laboral, y por ende, la normativa aplicable debe ser la especial.

Luego, estableciendo la ley especial un tiempo de prescripción específica para el ejercicio de la acción que apunta a reclamar los daños causados por un accidente de trabajo, ésta es la que debe aplicarse por su especialidad y no la ordinaria del Código Civil. En consecuencia, se declara la prescripción aplicable al caso que es del conocimiento de esta Sala, es la de dos años especialmente establecida en el artículo 288 de la Ley de

Trabajo de 1975 y de conformidad con el artículo 62 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo. Así se decide.⁷²

Posteriormente, el criterio anterior fue ratificado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia y el cual se ha convertido en la doctrina imperante en dicha Sala, y en tal sentido, en fecha 16/03/2.000 dicha sentencia estableció textualmente lo siguiente:

*“Es por lo antes expuesto que esta Sala observa que cuando se acciona ante un Tribunal del Trabajo, quien es el competente para conocer de las acciones por indemnización de daños provenientes de infortunios laborales (accidente o enfermedad profesional), ya provenga del servicio mismo o con ocasión de él, regirá la prescripción establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, por su especialidad, es decir, “la Ley es imperativa al expresar que en caso de conflictos de leyes, prevalecerán las normas del Trabajo, sustantivas o de procedimiento” (Sentencia de la Sala de Casación Social de fecha 16 de marzo de 2000). En otras palabras, todas las acciones que el trabajador intente por “indemnización de daños ocasionados por accidentes o enfermedades profesionales”, prescribirán a los dos (2) años contados a partir de la fecha del accidente, constatación de la enfermedad, o declaración de incapacidad, todo de conformidad con el artículo 62 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo (art. 288 de la derogada Ley del Trabajo). Así se declara...
...Por lo tanto como ya se señaló supra, son los Tribunales del Trabajo, los que deben conocer las acciones por indemnización de daños producto de un infortunio laboral, todo en protección de los intereses del trabajador accidentado, por ello, él podrá demandar la indemnización tanto de los daños materiales como de los morales, ejerciendo conjuntamente las acciones previstas tanto en la Ley Orgánica del Trabajo (responsabilidad objetiva), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo por incumplimiento de la empresa o patrono de las disposiciones ordenadas en dicha Ley, o las provenientes del hecho ilícito del patrono de conformidad con el artículo 1.185 del*

⁷² Corte Suprema de Justicia. Sala Político Administrativa. 17 de diciembre de 1998. N° 876 caso: Felicia Navarez contra CADAPE

Código Civil, por cuanto ésta última no está prevista en las leyes especiales, por lo que se aplica supletoriamente la normativa prevista en el Derecho Común.

Sin embargo, con relación a la prescripción de las acciones por indemnización de daños por accidente o enfermedad laboral, como bien se declaró supra, la Ley Orgánica del Trabajo expresamente establece un lapso de prescripción para estas acciones, el cual por estar contemplado en una Ley especial, se aplica preferentemente al lapso de prescripción establecido en el artículo 1.977 del Código Civil, aplicable inclusive a la acción por hecho ilícito del patrono.

Es por todo lo anterior que, contrariamente a lo señalado por el recurrente en casación en la denuncia sub iudice, la recurrida no infringió por falta de aplicación, el artículo 1.977 del Código Civil. Así se declara...”⁷³

La anterior sentencia es fundamentada por la Sala de Casación Social tomando en consideración la doctrina extranjera, y en tal sentido Cabanellas opinó sobre el tema de la siguiente forma:

“Se ha afirmado que reviste la máxima importancia, desde el punto de vista de la paz social resolver en el más breve plazo posible las cuestiones originadas por los accidentes industriales. La legislación laboral determina, para prescripción en materia de accidente de trabajo, un plazo más abreviado que los establecidos en el Derecho Común; para ello se tiene en cuenta, especialmente, la naturaleza de la acción y la necesidad en que el trabajador se encuentra de ejercer su derecho en un momento determinado, pasado el cual el amparo de la legislación, al formalizar diversas presunciones a su favor, deja de surtir efecto”.⁷⁴

⁷³ Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. 17/05/2.000. Ponencia: Magistrado Omar Mora Díaz. Caso: HILADOS FLEXILÓN

⁷⁴ Cfr. Cabanellas, G. (1968) *Derecho de los Riesgos del Trabajo*, Buenos Aires: Editores Libreros, pp. 696 y 697.

Sin embargo la posición de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia no es del todo clara, ya que exactamente un año después de haber establecido el criterio anteriormente transcrito, y que derivó en una modificación sustancial de la jurisprudencia existente sobre la materia, en fecha 17 de mayo de 2001, la Sala vuelve nuevamente a tomar el viejo criterio sobre la aplicación de la prescripción decenal, al establecer textualmente lo siguiente:

“Aprecia la Sala, que ciertamente, tal y como quedó establecido al resolverse la primera denuncia por infracción de ley, la presente acción por cobro de prestaciones sociales y pago de salarios caídos estaba prescrita, y en efecto, así se declaró. No obstante lo señalado anteriormente, se observa, que de los hechos soberanamente establecidos por la recurrida, la acción correspondiente al reclamo de indemnización por daño moral no se encuentra prescrita, en razón de que dicha acción tiene un lapso de prescripción decenal, es decir, 10 años, por tratarse de una reclamación que deriva de un hecho ilícito del patrono, tal y como lo señaló el ad quem.”⁷⁵

Esta disociación demostrada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el manejo de los criterios referidos a la prescripción de las acciones provenientes de la responsabilidad civil del empleador por hechos ilícitos, resulta desalentador para el sustento de la doctrina referida a la admisibilidad de la acumulación de esta acción con la responsabilidad especial derivada de la aplicación de la legislación laboral, ya que resulta absurda la posición de defender la competencia de los

Tribunales del Trabajo para conocer de dichas acciones civiles partiendo de la posibilidad que la Ley otorga para su ejercicio, pero concluyendo a su vez que su lapso de prescripción se rige por la normativa de derecho común.

Se hace menester sostener que cuando la jurisprudencia atribuye la competencia para el conocimiento de dichas acciones a los Tribunales del Trabajo, no hace otra cosa que someterlas a un proceso de laboralización, es decir partir del hecho de que originariamente constituían acciones civiles, pero que por las circunstancias especiales de los sujetos en la verificación de los hechos que fundamentan la acción, la convierten en una acción de naturaleza laboral, con los consiguientes efectos que derivan de tal situación, entre las cuales se encuentre el hecho de que deberán ser conocidas por la jurisdicción laboral y a través del trámite procesal especial que la Ley prevé para esos casos.

Es por ello que mientras se mantenga la posibilidad de acumular ambas acciones bajo la esfera del procedimiento del trabajo, partiendo de la naturaleza laboral de cada una, pues entonces en cualquier caso deberá aplicarse los lapsos de prescripción previstos en la legislación laboral. Si no fuere así, se deberá concluir forzosamente la distintiva naturaleza de cada

⁷⁵ Sentencia de fecha 17 de mayo de 2001, Sala de Casación Social, TSJ, ponencia Magistrado Omar Mora Díaz, Caso: DINNERS CLUB.

acción, así como la autonomía e independencia de las jurisdicciones a quienes se deberá atribuir la competencia material respectiva para el conocimiento de las acciones que provengan de cada caso en concreto.

En este sentido, lo que se busca es la prevalencia de la unidad de la legislación de cada especialidad para la tramitación procedimental de las acciones, así como para la resolución sustancial de éstas, de manera que cada acción, dependiendo de su naturaleza, posea de forma común en primer lugar un lapso de prescripción aplicable, una norma atributiva de competencia para la jurisdicción correspondiente, y un procedimiento judicial aplicable. Si estos elementos no coinciden en caso de coexistencia de acciones aplicables a un caso concreto, pues sencillamente estas jamás podrían yuxtaponerse bajo un criterio de uniformidad procedimental.

Pasemos de seguidas a analizar los aspectos procesales que contiene la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo y su influencia dentro del tema que se pretende analizar.

CAPÍTULO III

LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO, Y EL PROBLEMA DE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES

Tal como se ha venido desarrollando en los capítulos anteriores, la tesis de la admisibilidad de la acumulación de la acción derivada de la responsabilidad civil por hecho ilícito derivado del incumplimiento de las condiciones derivadas del contrato de trabajo a las acciones de responsabilidad especial de naturaleza laboral, ha llevado a la necesaria calificación de las primeras como verdaderas acciones laborales, lo cual resulta contrario a las características y elementos de dicha acción dentro del contexto del derecho procesal del trabajo y atentatorio a los objetivos de unificación y especialidad del derecho del trabajo.

Sin embargo, hasta los momentos no se ha abarcado el análisis de las normas atributivas de competencia que desarrolla la legislación procesal del trabajo, ni las características y principios que informan al procedimiento especial laboral, de manera de determinar si de la interpretación de dichas normas y principios se le puede dar cabida a la discusión y solución de los conflictos en lo cuales se pretenda la aplicación del sistema de

responsabilidad civil por hecho ilícito, esto basado en las características que posee dicho sistema y en los criterios que deben ser manejados para la resolución de los conflictos derivados de dicha circunstancia.

A continuación se pasará a analizar con detalle el alcance de las normas atributivas de competencia que regula la novedosa Ley Orgánica Procesal del Trabajo, así como las características del nuevo procedimiento laboral, para luego precisar a través de las normas generales que regulan la acumulación de acciones o pretensiones dentro del contexto del derecho procesal ordinario si resulta posible la acumulación de ambos regímenes de responsabilidad dentro del marco jurisdiccional especial del trabajo.

A. LAS NORMAS PROCESALES DE LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO COMO INSTRUMENTOS REGULADORES DE LAS RELACIONES DE CONFLICTO QUE SURGEN DEL HECHO SOCIAL TRABAJO.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo⁷⁶, surge como un nuevo instrumento adjetivo del trabajo que derogó a la vieja Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo promulgada el 16 de agosto de 1940, y reformada parcialmente el 30 de julio de 1956 y el 18 de noviembre de 1959, cuya aplicación a la solución de los conflictos derivados de las

⁷⁶ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002.

relaciones sociales que surgían del hecho social trabajo había perdido vigencia, en virtud del carácter obsoleto que presentaba el procedimiento laboral que allí se regulaba.

El viejo procedimiento laboral poseía características muy parecidas al procedimiento ordinario civil, salvo en la reducción de los lapsos, lo cual la hacía, por lo menos en apariencia, un procedimiento más breve que aquél. Sin embargo, la falta de unificación de los criterios procesales a ser aplicables a dicho procedimiento, lo cual hacía que el procedimiento civil ordinario aplicara por vía de supletoriedad para resolver cualquier incidencia no contemplada en la Ley Adjetiva especial, así como la vetusta organización de los tribunales del trabajo, hacía nugatoria la posibilidad de que dicho procedimiento realmente cumpliera su fin dentro de la óptica del derecho del trabajo.

Ahora bien, existe una discusión doctrinaria acerca de la autonomía e independencia del derecho procesal laboral, la cual la ubicaría desprendida de las demás reglas que informan tanto al procedimiento civil ordinario como a los demás procedimientos especiales previstos para otras legislaciones, sin embargo bajo los postulados de la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo pareciera confirmarse el afán del legislador de otorgar tal autonomía a las

reglas adjetivas laborales, mas allá de la necesaria interacción de las normas procedimentales especiales a las reglas comunes que informan a todo procedimiento judicial.⁷⁷

Se analizará más adelante como el procedimiento laboral previsto en nuestra Ley Adjetiva especial se informa de principios y caracteres que lo distancia dilatadamente de las reglas comunes que presenta todo procedimiento judicial , es por ello que no puede sonar a capricho cuando se pretende determinar cuándo nos encontramos ante una acción de inminente naturaleza laboral de manera que la misma sea tramitada de acuerdo con las celosas reglas que impone la especialísima jurisdicción laboral.

1. La Competencia material del Juez del Trabajo

Al referirnos acerca de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como base normativa de la relación procesal entre patrono y trabajador, y de estos con el Estado para la resolución de sus conflictos, así como de aquellas relaciones jurídicas que derivan del hecho social trabajo, y que encuentran su regulación sustantiva en la normativa laboral vigente, tenemos

⁷⁷ Vid. Meza, M. (2003) *Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la Aplicación Supletoria del Proceso Civil al Laboral*. En Estudios sobre Derecho del Trabajo, Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez. Vol. II, Caracas: Tribunal Supremo de Justicia, pp. 91 y ss.

necesariamente que estudiar acerca de la competencia material del Juez del Trabajo a fin de conocer acerca de las disputas originadas de tales relaciones sociales, y cuyo conocimiento implique la aplicación del ordenamiento jurídico laboral vigente en su sentido tanto legal como convencional, a través de la tramitación del novedoso procedimiento laboral.

La competencia por la materia del Juez del Trabajo encuentra su fundamento legal en la disposición contenida en el artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cual establece que los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. *Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje;*
 2. *Las solicitudes de calificación de despido o de reenganche, formuladas con base en la estabilidad laboral consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral;*
 3. *Las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela;*
 4. *Los asuntos de carácter contencioso que se susciten con ocasión de las relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y*
 5. *Los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con los intereses colectivos o difusos.*
-

La cuestión relativa a la competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer de las acciones por indemnización de daños y perjuicios derivados de un hecho ilícito vinculado a una relación laboral, como por ejemplo sería el abuso en el despido, ha sido ampliamente debatida por nuestro mas Alto Tribunal, que de alguna manera se apartó del criterio sostenido por la extinta Corte Federal de Casación, quien sostenía que la competencia para conocer de estos casos pertenecía a los Tribunales Civiles Ordinarios.

En tal sentido, en sentencia de fecha 15/11/72, la Sala Político Administrativo estableció lo siguiente:

“El conocimiento de las acciones por Daño Moral, derivadas del contrato de trabajo, corresponde a los Tribunales de la especialidad, ya se ejerzan conjuntamente con otras acciones laborales o independientemente de las mismas... En cuanto a la cuestión de si es de la competencia de los Tribunales del Trabajo conocer de una acción de indemnización de daños, de ello no puede haber la menor duda. Esa competencia surge de una modo claro de la correcta aplicación del artículo 67 del Código de Procedimiento Civil (actual artículo 28) y 235 de la Ley del Trabajo y 1º de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo. En efecto, la materia es una cuestión contenciosa derivada de una relación laboral y rigen al respecto, por imperativo del artículo 67 del Código de Procedimiento Civil, las normas de las leyes especiales, en este caso las laborales, sustantiva y procesal, antes citadas, aún cuando se trate de la acción a que se refiere el artículo 1.185 del

Código Civil, siempre y cuando esta última demanda se fundamente en hecho derivado de una relación laboral.”⁷⁸

Nuestra Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Civil, mediante sentencia de fecha 19 de junio de 1.997 dictaminó que el artículo 1º de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo no limitaba la aplicación de las disposiciones legales a las contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo. Establece asimismo que lo importante para determinar la competencia por la materia, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Código de Procedimiento Civil, no viene dada por las normas cuya aplicación piden las partes, sino por la relación o situación jurídica existente y sus nexos con una determinada rama del derecho. Adicionalmente a lo anterior citamos textualmente lo siguiente:

“Los contratos producen relaciones jurídicas naturalmente contractuales, pero muchas veces el contrato se utiliza de manera tal que con él se causan daños a una de las partes de una manera ilícita, sin ser realmente un incumplimiento del contrato; o que siéndolo, por sus efectos desproporcionados con la relación contractual que le rebasan, obra como un hecho ilícito...”⁷⁹

Además de desprender su favoritismo hacia el criterio del cúmulo de responsabilidad, la Corte amplió su posición en cuanto a la aceptación de la

⁷⁸ Cfr. Jurisprudencias Ramírez & Garay, 1972, 4to Trimestre.

⁷⁹ Cfr. Pierre Tapia, O. (1997) *Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*. N° 7. Caracas, pp. 181-183

competencia de los Tribunales del Trabajo en los casos de acciones derivadas de la responsabilidad del patrono por hecho ilícito, lo cual significaba de por sí un espaldarazo a la tesis del favorecimiento de la acumulabilidad de las acciones provenientes tanto de la responsabilidad civil por hecho ilícito como la derivada de la responsabilidad especial laboral por incumplimiento de las normas que regulan las condiciones de trabajo.

En efecto, si bien la antigua posición sostenida por la extinta Sala Político Administrativa devenía de una interpretación de los artículos 67 del Código de Procedimiento Civil derogado, 235 de la Ley del Trabajo derogada, y 1º de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo derogada, igualmente la extinta Corte Suprema de Justicia, a través de la Sala de Casación Civil establece que no son las leyes aplicables al caso en concreto las que determinan la competencia del Juez del Trabajo, sino que es la relación jurídica existente y sus nexos con determinadas ramas del derecho las que así la determinan.

En el presente caso, el nexo viene dado en que el hecho ilícito deviene del daño que ocasiona a una de las partes el incumplimiento del contrato de trabajo, el cual se efectúa con abuso de derecho, y que si bien las disposiciones legales a aplicar no se encuentran contenidas en el contrato de trabajo, pero surgen de la relación jurídica emanada del ejercicio

del mismo, por tanto, dicho supuesto se encuentra enmarcado dentro de la disposición contenida en el artículo 1º de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (hoy artículo 29, ordinal 1º de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), norma ésta que determina la competencia por razón de la materia de los Jueces del Trabajo.

Pero, por otra parte, si bien nuestros Tribunales han aceptado de una manera casi reiterada la competencia por razón de la materia de los Jueces del Trabajo en las acciones por indemnizaciones de daños, derivadas de la comisión de un hecho ilícito, con fundamento en el artículo 1.185 del Código Civil, basándose en el hecho de la conexidad entre el hecho ilícito y el ejercicio abusivo de los derechos derivados del contrato de trabajo, la doctrina se ha mostrado mas dividida en este campo.

En tal sentido Melich⁸⁰ establece que la conexidad no debería ser el criterio de selección para determinar la competencia por razón de la materia de los Tribunales del Trabajo para conocer de acciones derivadas de un hecho ilícito durante la vigencia de la relación laboral. Asimismo, Hernández Rueda⁸¹ establece que la competencia de los Jueces del Trabajo depende

⁸⁰ Vid. Melich, J. (1998) *Ob. Cit.*, p. 114.

⁸¹ Vid. Hernández, L. (1977) *El Proceso del Trabajo y sus Peculiaridades*, en Estudios sobre Derecho laboral Homenaje a Rafael Caldera, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, p. 1.619.

de la naturaleza de la acción, y considerando tal punto de vista son los Jueces civiles los que deberían conocer de las demandas derivadas de la responsabilidad delictual del patrono, en virtud que la naturaleza de dicha acción es meramente civil.

Por otra parte, Duque Sánchez⁸² ha establecido que los Tribunales del Trabajo son los competentes para conocer este tipo de acciones fundando sus criterios en las posiciones emanadas de la Corte Suprema de Justicia, de la cual éste ha formado parte. De igual criterio, Mille Mille⁸³, establece que si la Corte Suprema de Justicia ha aceptado la posibilidad que estas acciones se acumulen a pretensiones derivadas del contrato de trabajo, necesariamente el Juez del Trabajo debe conocer de éstas.

Ambas posiciones tienen puntos de vistas lógicos, aquellos que se encuentran a favor de la incompetencia de los Jueces del Trabajo tienen como planteamiento válido el hecho que no siempre la conexidad de la relación jurídica debe determinar la competencia de los jueces del trabajo, máxime cuando la propia Corte Suprema de Justicia (ahora Tribunal Supremo de Justicia) ha reconocido la no resarcibilidad de los daños

⁸² Duque Sánchez, J. (1977) *Contribución al Estudio del Derecho Procesal Laboral*, en Estudios sobre Derecho laboral Homenaje a Rafael Caldera, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, pp. 1634-1635

morales en materia contractual, por ser ésta de naturaleza meramente contractual, y por tanto la posibilidad de resarcimiento de daños fundado en un hecho ilícito surge de una responsabilidad colateral, y no de una superposición de responsabilidades, por tanto este criterio no hace mas que confirmar la especialidad y autonomía de cada plano de responsabilidad.

Por otra parte aquellos que defienden la competencia de los jueces del trabajo encuentran su fundamento válido en el hecho que la derogada Ley del Trabajo del 16 de junio de 1.936, estableció en su artículo 37 que las indemnizaciones que correspondía cancelar al patrono en el caso de ocurrir la terminación de la relación de trabajo, la cual no limitó las indemnizaciones con ocasión al término de la relación laboral a las allí previstas, y en tal sentido, el párrafo final del referido artículo establecía lo siguiente: *"...Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores el ejercicio de las acciones que puedan corresponderle conforme al derecho común..."*.

Por tanto la conexidad a la cual se refiere el criterio de la Corte se encuentra implícito en la propia viabilidad que da la Ley Orgánica del Trabajo de interponer este tipo de acciones, y por tanto su aplicación dentro del

⁸³ Mille, G. (1989) *Doctrina Judicial sobre Derecho Procesal del Trabajo*, Caracas: Paredes Editores, p. 129

campo laboral se encuentra fundado en dicho artículo, por lo que pareciera no independizarlo de las pretensiones de naturaleza netamente laborales.

Ahora bien, lo que hasta ahora no ha percatado la doctrina ni la jurisprudencia acerca del tema es que a partir de la entrada en vigencia de la novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo el procedimiento laboral cambia radicalmente su composición con respecto al procedimiento ordinario previsto en el Código de Procedimiento Civil, inspirado en una serie de principios cuya justificación jurídica se encuentra basada en motivos de justicia social, y en la protección del trabajador frente a la desigualdad provocada por el plano asimétrico por el cual se construye la relación jurídica sustancial que deriva del contrato de trabajo. A continuación se analizarán los principios que inspiran al novísimo procedimiento del trabajo.

2. Principios que caracterizan al proceso laboral especial previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

El procedimiento especial del trabajo previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se encuentra inspirado en una serie de principios que, conjuntamente con las normas sustantivas del trabajo, tienen como finalidad

garantizar una óptima materialización y regulación del trabajo como hecho social, sin olvidar su fin tutelar. En ese sentido, el artículo 1° de la Ley Adjetiva del Trabajo establece como su principal objetivo garantizar *“la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada”*.

Dicho objetivo tutelar deriva en el necesario distanciamiento de las normas procesales del trabajo de aquellas que inspiran al procedimiento civil, partiendo del principio de igualdad entre las partes, lo cual es rechazado de plano por la Ley Adjetiva Laboral. Sin embargo, la Ley Procesal del Trabajo, si bien difiere profundamente en sus aspectos procedimentales, así como en los principios que la erigen, toma de sí fundamentos importantes del proceso civil a fin de incorporarlos dentro de su reglamentación.

En tal sentido el proceso laboral, al igual que el procedimiento ordinario civil, se rigen bajo la égida del *principio dispositivo* en el cual el juez no puede iniciar el proceso sin la actuación de la parte interesada. Por otra parte rige el *principio de dirección e impulso de oficio* mediante el cual el Juez es el director del proceso y deberá impulsarlo de oficio hasta su

conclusión, a menos que la causa se encuentre en suspenso por algún motivo legal (artículo 14 y 401 eiusdem).

También rigen en ambos procesos *el principio que las partes están a derecho*, y en tal sentido una vez ocurrida la notificación del demandado para la audiencia preliminar, no se requerirá ninguna otra. Asimismo ambos son inspirados por el *principio de defensa*, el cual regula la garantía al derecho de la defensa que gozan las partes en todos los grados y estados del proceso, cuyo fundamento se encuentra consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por su parte, principio universal que rige a ambos procesos es el *principio iura novit curia*, que no es otra cosa que el Juez conoce el derecho y en tal sentido las partes se encuentran dispensadas de probar las consecuencias jurídicas que fundamentan su pretensión a partir de las afirmaciones de hecho y su subsunción en las normas jurídicas. Así lo estimó la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Civil al señalar textualmente que *“La máxima iura novit curia viene a ser la consecuencia natural del proceso lógico de la sentencia, que se traduce, según los*

tratadistas, en la otra expresión latina da mihi factu, dabo tibi ius (Dame los hechos, para darte el derecho).⁸⁴

Sin embargo, la máxima iura novit curia tiene importancia relevante cuando la consecuencia jurídica que se desprende de los hechos invocados por el actor se encuentran basadas en normas de orden público, tal como es el caso de las normas laborales, donde se le permite al Juez inclusive cambiar la calificación jurídica dada por el accionante a fin de adaptarlo al interés público que emana de la Ley Laboral dentro de un sentido inquisitivo, cuestión que le estaría proscrita de acuerdo con el proceso civil ordinario sobre todo cuando los derechos discutidos son de inminente interés privado.

Y es que si bien el *principio inquisitivo* se encuentra presente en ambos procesos, sin embargo, la medida en que se presenta en la jurisdicción laboral hace menoscabar cualquier esfuerzo en el análisis de en cuáles breves disposiciones del procedimiento civil se encuentra presente tal principio. En efecto, el artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece que *“los jueces, en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y*

⁸⁴ Pierre Tapia, O. (1988)scar R. *Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*, Editorial Pierre Tapia, Caracas, 1.988, Tomo III, p. 92

beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas”.

El carácter inquisitivo del procedimiento laboral toma mayor impacto cuando el párrafo único del artículo 6 establece textualmente que *“el Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas”*

En tal sentido, de acuerdo con el anterior análisis, si un trabajador víctima de un accidente de trabajo obviara reclamarle al patrono alguna indemnización derivada del hecho ilícito que de cierta forma observa el Juez su procedencia, aunque así no haya sido invocada por el actor en el *petitum*, de acuerdo con la regla inquisitiva, el Juez estará facultado para condenar al pago de las mismas cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados. Esta situación difícilmente se presentaría en el procedimiento civil ordinario en donde el Juez en su sentencia deberá

atenerse a lo alegado y probado en autos, con fundamento en el *principio de congruencia y exhaustividad* de la sentencia.

Sobre los *principios de congruencia y exhaustividad*, en el procedimiento civil ordinario Cuenca establece que en el proceso se integra una trilogía de elementos, los cuales se encuentran representados por personas, cosas y acciones cuya unidad van siempre juntas y no puede ser separada abruptamente por la sentencia. En tal sentido es menester que entre la problemática planteada en la demanda y su contestación, por una parte, y la sentencia, por la otra, debe existir una relación de causa - efecto, considerada como una necesidad de congruencia.⁸⁵

Asimismo, el Juez no puede dejar de decidir sobre defensas opuesta por alguna de las partes, y en tal sentido, conforme a la exhaustividad que debe contener la decisión del Juez, esta deberá verificar tanto los alegatos establecidos por el actor como las defensas opuestas por el demandado, en su totalidad y sin suplir defensas y alegatos para la toma de su decisión. El fundamento de dichos principios, se encuentra establecido en el ordinal 5º del artículo 243 del Código de Procedimiento Civil.

⁸⁵ Cuenca, H. *Ob. Cit.* p.

Ahora bien, con el ánimo de abrir el análisis de los principios propios que inspiran al nuevo procedimiento laboral, y que lo separan definitivamente del procedimiento civil ordinario tendríamos que comenzar por el *principio de oralidad* que se constituye como una particularidad dentro del procedimiento del trabajo, aunque en el procedimiento civil se encuentra recogido en la disposición contenida en el ordinal 2º del artículo 859 del Código de Procedimiento Civil, pero limitado a aquellos juicios cuya cuantía no excedan los doscientos cincuenta mil bolívares (Bs. 250.000,00), es decir que se consagra como un procedimiento especial dentro de la rama civil.

La oralidad pretende imponerse dentro del procedimiento laboral como un método que conduce a la simplicidad del mismo, a fin de evitar la papelería que supone la tramitación de un juicio en forma escrita, situación que conduce inequívocamente a una mayor celeridad en su tramitación y a una resolución inmediata de los mismos.

Igualmente la oralidad busca imponer al Juez de forma directa de los hechos que fundamentan la acción pertinente y de las defensas con las cuales se fundamenta el contradictorio, y con el aporte de las pruebas sustanciadas durante la fase preliminar, así como aquellas que tenga a bien oír durante la etapa de juicio, tendría una noción directa de lo que representa

el *thema decidendum*, lo cual le permitiría, en principio, y sin mayor dilación, dar una respuesta jurisdiccional a los planteamientos de las partes.⁸⁶

La simplicidad en el procedimiento del trabajo se encuentra materializada no sólo con la noción de oralidad, sino también con una serie de circunstancias que se encuentran arraigadas dentro del trámite procesal del trabajo considerando siempre que a falta de disposición expresa de cómo debe tramitarse el proceso, y conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: *“el Juez del Trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso”*. Dicho fin no es más que la protección del más débil en la relación sustancial del trabajo, es decir la protección del trabajador.

Por tanto, no resulta excesivo afirmar que con el nuevo procedimiento laboral el Juez del Trabajo tramita un juicio donde, en un principio, presume que lo requerido por el trabajador resulta procedente, salvo que en su defensa el patrono demuestre lo contrario, sino qué sentido tendría la disposición que sigue del referido artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del

⁸⁶ *“El mayor incentivo que brinda la oralidad es la búsqueda de diseños procedimentales que procuren una administración de justicia rápida y equitativa (...) ante resultados producidos por una verdad aparente, planteados sobre una superfetación de las cuestiones teóricas de derecho, doctrinales, incorporadas atópicamente en las sentencias judiciales (...)”*. Cfr. Henríquez, R. (200) *El Nuevo Proceso Laboral*, Caracas: Ediciones Liber, pp. 20-21.

Trabajo cuando establece que: *“el Juez del Trabajo podrá aplicar, analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo”*.

Por otra parte, otra de las consecuencias derivadas de la simplicidad del nuevo procedimiento del trabajo resulta del *principio de inmediación*, cuyo fundamento se encuentra establecido en el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cual establece que *“los Jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas, de las cuales obtienen su convencimiento”*; en este sentido si el juicio no se tramita con convicción de simplicidad, difícilmente el Juez del Trabajo pueda dictar su pronunciamiento con base en lo que ha observado durante el proceso, para lo cual necesariamente deberá hacerse presente.

Ahora bien, para que pueda existir inmediación en el nuevo procedimiento del trabajo, la lógica indica que el Juez no deberá enfrentarse a lapsos dilatados entre cada actuación de las partes, es por ello que cobra importancia el *principio de celeridad procesal*, que informa a este nuevo procedimiento del trabajo, que igualmente se apoya en *principio de*

concentración de los actos, ello se demuestra entre otras disposiciones, en lo consagrado en el artículo 157 que establece que:

“La audiencia de juicio podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, con la aprobación del Juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo.”

En tal sentido, lo normal es que una audiencia de juicio dure sólo un día, y excepcionalmente podría dilatarse cubriendo los sucesivos días hábiles siguientes, sin embargo, el conocimiento por parte del Juez de una causa que implique la aplicación de la normativa referida al hecho ilícito y a la responsabilidad civil que de él deriva, no resulta para nada sencillo, lo cual obviamente conduciría en un impedimento para las partes a fin de desarrollar las defensas y pruebas derivadas de tal complejidad, en favor de la simplicidad y la celeridad que informa a este nuevo procedimiento laboral.

Igualmente es propio del procedimiento laboral el *principio de la conciliación*, previsto en el artículo 6 de la nueva Ley Procesal del Trabajo, y el cual establece textualmente que *“El Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tomada en cuenta también, a lo largo del*

proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje.”

Es menester destacar que la conciliación durante el juicio, no representa una mera facultad para las partes durante el proceso, sino que su agotamiento constituye una obligación de impretermitible cumplimiento tanto para las partes como para el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, tan es así que durante la audiencia preliminar, de acuerdo con el artículo 133 de la Ley *“el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal.”*

Consideramos sumamente difícil, que en caso de debate por la presunta responsabilidad civil patronal por hecho ilícito derivado de la muerte de un trabajador producto de un accidente de trabajo, que el Juez de Sustanciación pueda promover el encuentro amigable de la representación de cada parte a los fines de conciliar sobre la procedencia o no de la acción, absurdos como lo comentado es lo que surgiría de la tramitación de dicha naturaleza de juicio en el contexto del nuevo procedimiento laboral, sin

embargo de acuerdo con la nueva Ley Adjetiva dicho trámite deberá necesariamente agotarse.

Por otra parte, al nuevo procedimiento laboral lo rige excepcionalmente el *principio de la informalidad*, en el sentido de que si bien toda demanda presentada por ante la nueva jurisdicción laboral deberá necesariamente hacerse por escrito, de acuerdo con el párrafo único del artículo 123 de la Ley *“también podrá presentarse la demanda en forma oral ante el Juez del Trabajo, quien personalmente la reducirá a escrito en forma de acta, que pondrá como cabeza del proceso”*.

Ahora bien, que el trabajador desarrolle de forma oral que fue víctima de un accidente de trabajo mediante el relato de los hechos respectivos, constituye un acto mucho más simple que explicar que el patrono es el culpable de dicho infortunio. Ello demuestra como dicho proceso pareciera más adaptado a la idea de dirimir en materia de accidentes de trabajo, asuntos sobre la responsabilidad objetiva del patrono, donde sólo habría que demostrarse la causa del accidente, a fin de establecer su calificación, más que al juzgamiento de su responsabilidad civil, donde la demostración de los elementos que conforman el hecho ilícito revisten mucho mayor complejidad.

Y es que lo anterior resulta claro, cuando la propia Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece como requisito que debe llenar toda demanda por accidentes de trabajo elementos que del todo no representan mayor dificultad, la Ley lo establece de la siguiente manera:

“Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de, lo indicado anteriormente, deben contener los siguientes datos:

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

Por otra parte, resulta importante destacar que el nuevo procedimiento laboral trae consigo un importantísimo principio, el cual resulta una novedad dentro de la jurisdicción laboral, y es el traslado de las normas sustanciales del trabajo a sus normas adjetivas del *principio in dubio pro operario*, principio éste que conduce al Juez del Trabajo a tomar decisiones favorables a los trabajadores cuando surge alguna duda, ya no sólo en la interpretación de una o varias normas jurídicas relacionadas con un caso en concreto, sino también *“En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas”* de conformidad con lo establecido en el artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.⁸⁷

⁸⁷ El establecimiento del in dubio pro operario dentro de la valoración probatoria del procedimiento del trabajo significó una ruptura acerca de la posición tradicional que limitaba

El principio *in dubio pro operario*, no sólo influye dentro del sistema de apreciación y valoración de las pruebas aportadas en el proceso laboral, sino también dentro del espectro de la sana crítica del Juez, en el sentido que de acuerdo con el artículo 10 de la Ley, en caso de dudas que surjan del estudio y apreciación de las pruebas mediante la sana crítica, siempre se resolverá a favor del trabajador. Esto demuestra la peligrosidad de incluir dentro de la jurisdicción laboral temas de inminente carácter civil, cuyos sistemas de resolución de conflictos se encuentran perfectamente adaptados a los principios que rigen al procedimiento ordinario civil.

Luego, resulta importante destacar la prevalencia en el procedimiento laboral del principio de *contestación determinativa*, y de la consecuente inversión de la carga de la prueba, lo cual no es más que la necesaria fundamentación del contradictorio por parte del demandado, lo cual obliga a éste a complementar la negación de los hechos determinados por el actor en su libelo de demanda, con hechos o circunstancias que contraríen dichas afirmaciones de hecho, so pena de declararlo confeso en cuanto la demanda no sea contraria a derecho.

dicho principio única y exclusivamente a la interpretación de las normas laborales. *Vid.* Pla, A. *Ob. Cit.* p. 90-93

La obligación de fundamentar el contradictorio, genera para el demandado la carga de probar dichas afirmaciones, lo cual al no lograrlo generaría la procedencia de los fundamentos fácticas del actor, aunque éste no haya logrado probarlas, queda constituida así una inversión de la carga probatoria en el procedimiento laboral donde se debe concluir que quien ostenta la carga de probar en dicho procedimiento es el demandado y no el demandante, como tradicionalmente lo impone las reglas del procedimiento ordinario.⁸⁸

⁸⁸ La Sala de Casación Social estableció en sentencia reciente lo siguiente: “*Es por lo expuesto en el párrafo anterior, que esta Sala de Casación Social debe esclarecer que la contestación de la demanda en materia laboral debe hacerse en forma clara y determinada, estableciendo cuáles de los hechos alegados por el actor se admiten y cuáles se rechazan, estando obligada la parte demandada a fundamentar el motivo del rechazo o de la admisión de los hechos (...) Lo antes precisado, tiene su asidero en la circunstancia de que según como el accionado dé contestación a la demanda, se fijará la distribución de la carga de la prueba en el proceso laboral (...) Por lo tanto, el demandado en el proceso laboral tiene la carga de probar todos aquellos alegatos nuevos que le sirvan de fundamento para rechazar las pretensiones del actor (...) También debe esta Sala señalar que, habrá inversión de la carga de la prueba en el proceso laboral, es decir, estará el actor eximido de probar sus alegatos, en los siguientes casos:*

1) Cuando en la contestación a la demanda el accionado admita la prestación de un servicio personal aun cuando el accionado no la califique como relación laboral. (Presunción iuris tantum, establecida en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo).

2) Cuando el demandado no rechace la existencia de la relación laboral, se invertirá la carga de la prueba en lo que se refiere a todos los restantes alegatos contenidos en el libelo que tengan conexión con la relación laboral, por lo tanto es el demandado quien deberá probar, y es en definitiva quien tiene en su poder las pruebas idóneas sobre el salario que percibía el trabajador, el tiempo de servicios, si le fueron pagadas las vacaciones, utilidades, etc.

También debe esta Sala señalar con relación al mencionado artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, en lo referente a cuándo se tendrán por admitidos los hechos alegados por la parte actora, que en estos casos, se deberá aplicar la llamada confesión ficta (...) Es decir, se tendrán por admitidos aquellos hechos alegados por la parte accionante en su libelo, que el respectivo demandado no niegue o rechace expresamente en su contestación, o cuando no haya fundamentado el motivo del rechazo, aunado al hecho de que tampoco haya aportado a los autos en la oportunidad legal, alguna prueba capaz de desvirtuar dichos alegatos del actor (...) En otras palabras, la demandada tendrá la carga de desvirtuar en la fase probatoria, aquellos hechos sobre los cuales no hubiese realizado en la contestación el fundamentado rechazo, de lo contrario, el

En tal sentido, el artículo 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que una vez *“concluida la audiencia preliminar sin que haya sido posible la conciliación ni el arbitraje, el demandado deberá, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, consignar por escrito la contestación de la demanda determinando con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza y expresar asimismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar. Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en la demanda respectiva, de los cuales, al contestar la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.”*

Dicha diferencia del procedimiento laboral con respecto al procedimiento civil ordinario posee peligrosos efectos en los que se debe considerar una correcta administración de justicia, y en tal sentido podemos hacer referencia a decisiones emanadas de la extinta Corte Suprema de Justicia en las cuales se condenó a un empleador por no haber realizado la debida determinación de su negativa con respecto a la improcedencia del

sentenciador deberá tenerlos como admitidos.” Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. 15 de febrero de 2000. Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz. Caso Administradora Yuruari. Exp. 98-819.

daño moral alegado por el accionante, lo cual a todas luces desnaturaliza el correcto juzgamiento de ese tipo de situaciones.⁸⁹

Igualmente se extiende a la fundamentación del nuevo procedimiento laboral un principio propio de las normas sustantivas del trabajo el cual es denominado *principio del contrato realidad*, fundamentado en lo establecido en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 47 eiusdem. En tal sentido, si en un contrato de trabajo se señalan determinadas funciones para el trabajador, la mención documental no es suficiente para probar la situación alegada, pues será menester probar que en la realidad ese trabajador si realizó tales funciones.⁹⁰

Asimismo, El *principio de la unidad económica* es propio del procedimiento laboral, el cual se correlaciona con la responsabilidad solidaria

⁸⁹ En sentencia de fecha 1° de septiembre de 1983 la Sala de Casación Civil estableció lo siguiente: “*Tal como se desprende del escrito de contestación a la demanda, el defensor judicial de la empresa demandada no contradujo pormenorizadamente el daño moral alegado cuya indemnización se reclama en el escrito libelar razón por la cual a tenor de lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, admitió la existencia del mismo, esto es, quedó confeso con respecto a tales daños. Y consecuentemente no le corresponde al actor la prueba de ellos los que se tienen por ciertos (...)*” Cfr. Melich J. (1998) *Ob. Cit.* p. 111.

⁹⁰ “*El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*”. Cfr. Pla, A. *Ob. Cit.*, p. 313.

existente entre los diferentes patronos integrados en el grupo económico, y de aquél que emerge en materia de intermediarios y contratistas, y cuyo fundamento legal se halla implícito en la norma contenida en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Otro principio propio del procedimiento laboral es el de la *irrenunciabilidad de derechos laborales*, inspirado en que son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la Ley establezca para favorecerlo o protegerlo, cuya fundamentación se encuentra en el artículo 85 de la Constitución de la República, lo cual se encuentra íntimamente relacionado al carácter de orden público de las normas laborales y las potestades inquisitivas que informan la actividad del Juez del Trabajo.

Igualmente es propio del procedimiento laboral el *principio de la presunción de laboralidad*, previsto en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, mediante el cual la Ley presume la existencia de un contrato de trabajo entre la persona que presta servicios personal y aquel que lo recibe, presunción que permite ser desvirtuada cuando el patrono demuestre que la prestación del servicio personal que se trata obedecía a una causa jurídica diferente. Por último también inspira al procedimiento del trabajo el *principio*

de la continuidad de la relación laboral, el cual tiene su fundamento legal en varios sentidos:

1. En el caso de la sustitución de patronos, si bien da derecho al trabajador a obtener una causa justificada para su retiro, si no lo invoca dará lugar a la continuación de la relación laboral (artículo 90 Ley Orgánica del Trabajo);
2. Las prórrogas sucesivas de los contratos celebrados a tiempo determinado dará lugar a su conversión a contratos de duración indeterminada (artículo 74 eiusdem);
3. La celebración de un contrato de obra dentro del mes subsiguiente a la terminación del anterior que produce el efecto de tener a las partes como vinculadas por tiempo indeterminado (artículo 75 eiusdem);
4. La continuación de la relación de trabajo como consecuencia de la reincorporación ordenada por el Tribunal de Estabilidad en un procedimiento de calificación de despido (artículo 116 eiusdem);
5. Las causas de suspensión del contrato de trabajo y el efecto que ella produce sobre la relación de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 93 eiusdem.

Como se vio anteriormente, el procedimiento del trabajo presenta elementos y características propias que lo distinguen sustancialmente del procedimiento ordinario, y se distancia de éste en cuanto su aplicación analógica vaya en contra de los fundamentos y objetivos que persigue este nuevo proceso, el cual no es otro, tal como lo hemos referido, que garantizar al trabajador medios sustantivos que les garantice la tutela que a su vez avale la existencia de las normas sustanciales del trabajo, como normas reguladoras de las relaciones jurídicas que surgen del hecho social trabajo.

Lo anterior demuestra claramente el fin que persigue la Ley Orgánica de Procesal del Trabajo, al establecer la aplicabilidad supletoria del juicio ordinario civil. El procedimiento del Trabajo tiene como objeto la resolución de conflictos originados entre trabajador y patrono y cuya resolución requiera de la aplicación de normas derivadas del contrato de trabajo, y en este caso juega papel preponderante las normas sustantivas del trabajo de carácter legal, que por virtud de su carácter de orden público sirven de base o piso mínimo en la regulación de los contratos de trabajo, en detrimento de la autonomía de la voluntad de las partes.

Los conflictos que se originan de la aplicación de los contratos de trabajo, normalmente devienen de cobro de prestaciones sociales, salarios

retenidos, cumplimiento de obligaciones contractuales, obligaciones cuyo fundamento devienen de presupuestos fácticos establecidos en las respectivas normas que las regulan, cuya prueba no requiere mayor labor de sustanciación. Es por ello que el legislador previó para el caso de este tipo de conflictos una tramitación procesal especial, fundado en el principio de orden público que inspira al trabajo como hecho social.

Esto no quiere decir que no existan otros temas laborales que igualmente deviene en conflictos y que su solución representan una labor compleja, en tal sentido las normas sobre prevención de riesgos del trabajo previstas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, en sí conllevan en un estudio complejo de ciertas situaciones, pero nunca tan subjetivas como el análisis y aplicación de los elementos que conforman la culpa en el marco de la responsabilidad civil por hecho ilícito.

Todo lo anteriormente expuesto denota indefectiblemente la incompatibilidad del nuevo procedimiento del trabajo con el procedimiento ordinario civil. El fundamento de lo anterior se explica por el objeto de tramitación del juicio ordinario, en efecto, las obligaciones contempladas en el Código Civil, así como en la gran mayoría de las leyes, son normalmente las causas sustanciables a través del juicio ordinario.

Las obligaciones y sus fuentes, ya sean civiles o mercantiles, sus especies así como sus medios de extinción, requieren para su prueba de medios idóneos, los cuales se encuentran consagrados en el propio Código Civil en sus artículos 1.354 y subsiguientes y en el Código de Procedimiento Civil. Ahora bien, muchas veces la sustanciación de este tipo de pruebas requieren de un lapso prudente por lo que el Código de Procedimiento Civil prevé lapsos relativamente largos a los fines de asegurar su correcta sustanciación con el objeto de la consecución de la verdad como fin propio del proceso.

En cuanto al carácter especial del procedimiento del trabajo Henriquez La Roche, expone el siguiente comentario:

"Nosotros disentimos de esta política legislativa que se asoma en la Ley Orgánica del Trabajo y que presupone leyes procedimentales laborales distintas y al margen del proceso civil. Ciertamente las inspira un deseo de celeridad y sencillez, y se reacciona contra el procesalismo, es decir, el exceso y complejidad de trámites.

Pero resulta ilógico que, a fuer (sic) despachar prontamente las reclamaciones laborales, se vayan a constreñir los derechos procesales del trabajador, particularmente la carga de probar. Los juicios laborales son de suyo (sic) complejos; en una sola demanda se presentan frecuentemente la acumulación de varias acciones correspondientes a distintos -y a veces numerosos- trabajadores, cuando no existe acumulación de varias pretensiones pertenecientes a un solo (sic) trabajador, o de varios puntos con una misma causa a pedir. Todo ello hace que el demandante deba comprobar muchos supuestos de hecho que constituyen la quaestio facti de los supuestos normativos invocados en su favor; es más, a veces estos mismos supuestos

normativos deben ser acreditados en actas, por ser de origen contractual. Por eso, nos parece inconsecuente que se defienda a todo trance la celeridad de sustanciación en detrimento de la eficacia de la administración de justicia (Qué sentido tiene llevar el proceso laboral como <<entierro de pobre>> -si se me permite esta expresión coloquial-, si esa recurrencia va en perjuicio de los intereses del trabajador? Al actor le interesa, más que una respuesta rápida, una respuesta eficaz, y esta eficacia depende de la postulación de la verdad en el proceso, conforme al principio que consagra el primer precepto del artículo 12 de este Código, la cual a su vez presupone cierta holgura en el marco procedimental para el diligenciamiento de las pruebas sobre hechos múltiples o complejos..."⁹¹

El problema se presenta dentro del aspecto procedimental, y en tal sentido, el referido artículo 78 del Código de Procedimiento Civil establece la inepta acumulación de aquellas pretensiones cuyos procedimientos sean incompatibles, y en tal sentido Cuenca establece que *"... no es posible concentrar en una demanda pretensiones que se substancien y decidan en juicio ordinario y juicios especiales..."*⁹² Por otra parte, Rengel Römberg, hace énfasis en la existencia de la unidad de procedimiento para la procedencia de la acumulación de pretensiones, destacando que en caso que a cada pretensión le corresponda un procedimiento incompatible con el de la otra, aquella unidad no podrá lograrse.⁹³

⁹¹ Henríquez La Roche, R. (1995) *Código de Procedimiento Civil*, T-I, Caracas, pp. 18-19.

⁹² Cuenca, H. *Ob. Cit.*, T-II, p. 142.

⁹³ Rengel Römberg, A. *Ob. Cit.*, T-II, pp. 129-130.

Todos los fundamentos anteriormente expuestos hace concluir de una manera impretermitible que la acumulación de la acción derivada del hecho ilícito en materia laboral resulta prohibida a la luz del artículo 78 del Código de Procedimiento Civil, por cuanto dicha acción se deberá sustanciar a través del procedimiento civil ordinario, el cual resulta incompatible con el procedimiento especial laboral. Es menester destacar que hasta los actuales momentos nuestra Casación Social no ha sometido a examen dicha circunstancia.

B. LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO

La acumulabilidad de acciones o pretensiones en el derecho procesal civil venezolano encuentra su fundamento legal en el artículo 78 del Código de Procedimiento Civil, al disponer que *"no podrán acumularse en el mismo libelo pretensiones que se excluyan mutuamente o que sean contrarias entre sí; ni las que por razón de la materia no correspondan al conocimiento del mismo Tribunal; ni aquellas cuyos procedimientos sean incompatibles entre sí..."*.

El instituto procesal de la acumulación pretende lograr el principio procesal de economía, la cual se logra, al ser sustanciadas en una misma causa y decididas en una sola sentencia, varias pretensiones acumuladas todas estas en una demanda. Dicha acumulación esta sometida a la regulación del precitado artículo 78, y en tal sentido debemos tener claro que la misma no puede llevarse a cabo en primer término cuando el Juez de la causa no tiene competencia para conocer de la pretensión acumulada por razón de la materia, ni tampoco puede lograrse cuando las pretensiones acumuladas deban ser deducidas a través de procedimientos incompatibles entre sí.

En el primero de los casos, no podría acumularse en una sola demanda una acción de inquisición de paternidad y el pago de derechos alimentarios ante un Juez civil, o antes un Juez de menores cual fuere el caso. Tal como se puede observar ambas pretensiones corresponde su conocimiento por razón de la materia a jueces distintos, por tanto la acumulación en este caso sería prohibida de conformidad con el tantas veces referido artículo 78 del Código de Procedimiento Civil.

Luego, tampoco sería acumulable la acción de cumplimiento de contrato y de rendición de cuentas, ya que ambas pretensiones poseen para su sustanciación procedimientos distintos e incompatibles. En este caso no

basta con que ambos procedimientos sean distintos, sino que éstos deben ser inconciliables. En el ejemplo citado, el propio Código de Procedimiento Civil establece un procedimiento especial para la tramitación del juicio de rendición, el cual tiene naturaleza incompatible con el juicio ordinario establecido en el mismo código, por lo que sería imposible su tramitación en conjunto.

Ahora bien la prohibición de acumulación de acciones prevista en el artículo 78 tiene para sí los siguientes efectos:

1. - La impugnación de la acumulación de pretensiones o de acciones corresponde sólo al demandado, sin que al Juez le sea facultad invocarlo de oficio, siempre y cuando no se estén discutiendo materias no disponibles para las partes o que éstas sea de estricto orden público, en cuyo caso, el Juez podrá de oficio declarar la ineptitud de la acumulación realizada por el accionante;

2. - El único medio con que cuenta el demandado para impugnar la acumulación realizada por el accionante es por medio de la cuestión previa establecida en el ordinal 6º del artículo 346 del Código de Procedimiento Civil, el cual establece que el demandado en vez de contestar la demanda podrá solicitar que se subsane el defecto de forma

del libelo de demanda por haber se hecho la acumulación prohibida a la cual se refiere el artículo 78 eiusdem;

3. - Declarada con lugar o sin lugar la cuestión previa, la parte afectada no podrá solicitar la regulación de competencia, la cual obra sólo para los casos de acumulación de autos, la cual difiere de la acumulación de acciones, en el sentido que en la primera existen dos procesos distintos que pretenden posteriormente a su admisión fundirse en uno solo. Asimismo, tampoco se podrá interponer el recurso ordinario de apelación en virtud que la norma contemplada en el artículo 346 no prevé la posibilidad que la parte afectada pueda apelar contra la decisión que decide sobre la cuestión previa contenida en su ordinal 6º.

Pero es que además, destaca que la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo no prevé la posibilidad de que el demandado interponga cuestiones previas, quedando a la potestad del Juez del Sustanciación, Mediación y Ejecución, todo lo concerniente a la depuración del proceso y a la subsanación de los vicios de forma que pudiera adolecer la demanda, hecho que deriva que el demandado no tiene suficientes medio de defensa en caso que se verifique la acumulación prohibidas de acciones.

Esta situación es atípica, considerando que el derogado Código de Procedimiento Civil de 1.916, establecía la acumulación prohibida como una de las excepciones de inadmisibilidad, cuya decisión podía ser objeto de apelación, guardando para dicho recurso el principio de concentración procesal, en el sentido que sólo se oiría conjuntamente con la sentencia definitiva, a los fines que la apelación de ésta constituya apelación de las demás interlocutorias que causaron gravamen durante la sustanciación de la causa.

Ahora bien, La Ley Orgánica Procesal del Trabajo no posee regulación alguna referida a la acumulación de acciones o de pretensiones dentro del marco del nuevo proceso laboral, sólo el artículo 49, referido al litisconsorcio activo permite la acumulación de acciones desde su perspectiva subjetiva, en el sentido de que *“dos o más personas pueden litigar en un mismo proceso judicial del trabajo en forma conjunta, sea activa o pasivamente, siempre que sus pretensiones sean conexas por su causa u objeto, o cuando la sentencia a dictar con respecto a una de ellas pudiera afectar a la otra.”*

Sin embargo desde el ámbito material de la acumulación de acciones, la novedosa Ley Procesal del Trabajo nada regula al respecto, por lo que

bajo el imperio del orden público que deriva en la necesidad de afianzar la unidad de los procesos, así como en preservación de la seguridad jurídica de las partes, resulta idóneo el total desprendimiento del ámbito material de competencia del Juez del Trabajo acerca del conocimiento de aquellas demandas que se funden en la acción proveniente de la responsabilidad civil por hecho ilícito, sin que con ello se pretenda desconocer la posibilidad de que en materia laboral coexistan ambos sistemas de responsabilidad.

Por tanto, del análisis precedente cabría concluir que no cabe duda acerca de la existencia de ambos sistemas de responsabilidad dentro del marco regulatorio del derecho del trabajo, en el sentido de que la legislación laboral vigente no excluye la posibilidad de que persista la acción por responsabilidad civil extracontractual, en caso de incumplimiento de las condiciones contractuales devenidas de la relación obrero-patronal, sin embargo, la aceptación acerca de la tesis del cúmulo o concurso de responsabilidades no puede derivar automáticamente en la sustentación acerca de que ambas acciones son acumulables bajo la óptica del derecho procesal del trabajo, de manera que ambas puedan ser invocables dentro de una demanda como si se tratase de una sola acción de naturaleza laboral.

Sostenemos que reconocer lo anterior significa un gran retroceso dentro de la ardua tarea que ha significado la construcción del derecho del

trabajo como una disciplina autónoma y especializada, y una herida imborrable para la consecución de una necesaria unificación de dicha disciplina en su afán de supervivencia.

A continuación se analizará cómo se ha debatido este tema en la legislación comparada, así como el manejo realizado sobre el mismo por parte de la jurisprudencia y la doctrina especializada en Venezuela, de manera de analizar las soluciones que se ha dado a la tesis de la acumulación de acciones derivadas de la responsabilidad civil por hecho ilícito dentro de la jurisdicción laboral.

CAPÍTULO IV

POSICIONES ESTABLECIDAS EN VENEZUELA Y EN OTRAS

LEGISLACIONES SOBRE LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES EN EL

PROCEDIMIENTO LABORAL

Ya se ha analizado con profundidad acerca de las dudas que se ha planteado acerca de la procedencia del cúmulo de responsabilidades dentro del contexto del derecho del trabajo, punto que aún no se encuentra del todo claro en nuestra legislación, por lo menos en el tema referido a los infortunios del trabajo, no obstante que la doctrina mayoritariamente aceptada por nuestros Tribunales del Trabajo se dirigen a la aceptación de dicha posibilidad.

Si fuera el caso que nuestra legislación laboral excluyera la posibilidad de que el trabajador se pueda beneficiar de su patrono bajo el sistema de responsabilidad civil extracontractual regulado por el derecho común, el terreno a la consecución de los objetivos de esta investigación estaría totalmente ganado, es decir, de nada serviría en ese caso ventilar acerca de la posibilidad de que acciones provenientes de ambos planos de

responsabilidad puedan acumularse dentro de una misma vía procedimental, la respuesta sería obviamente negativa.

Sin embargo, la procedencia de la tesis del cúmulo de responsabilidades en materia laboral es lo que hace interesante la disertación acerca del tema que constituye objeto de la investigación, ya que se debe tomar en consideración que el hecho de que ambos planos de responsabilidad coexistan no necesariamente hace proceder la posibilidad de acumular acciones provenientes de los distintos sistemas y mucho menos bajo una acción única y a través una sola vía procedimental.

A continuación se presenta como el derecho comparado se ha comportado en aras de dar resolver el problema que se plantea, y cómo nuestro ordenamiento jurídico se ha acercado a su solución.

A. POSICIONES RADICALES: EL ORDENAMIENTO JURÍDICO FRANCÉS E ITALIANO

Haciendo un análisis de los ordenamiento jurídicos que apoyaron la tesis de la responsabilidad objetiva o sin culpa del empleador en materia de accidentes o enfermedades provenientes del trabajo, pudiéramos tomar

como referencia el instrumento normativo que Francia destinó a la regulación de esta materia, el cual se encontraba consagrado en la Ley del 1º de julio de 1.938, en donde específicamente su artículo 3º, parágrafo 1º, el cual modificó el artículo 2º de la Ley de 1.898, establece expresamente que:

*"Los beneficiarios designados en el artículo 1º no pueden prevalerse contra sus empleadores, o los obreros y delegados de estos últimos, de ninguna otra disposición que las de la presente Ley, en razón de los accidentes de los cuales son víctimas en su trabajo, salvo las de un estatuto personal especial que eleva la tasa de las indemnizaciones..."*⁹⁴

La norma anteriormente transcrita, establece que, en caso de accidentes, los beneficiarios a los que alude el artículo 1º de dicha Ley sólo pueden accionar en contra del empleador en base a las indemnizaciones tarifadas establecidas en esa Ley, las cuales, dicho sea de paso, se encuentran fundadas en la responsabilidad objetiva patronal derivada del riesgo profesional, y eximen al trabajador de la prueba de la culpa del patrono en la ocurrencia del infortunio del trabajo.

Con ello dicha legislación *"ha abandonado así definitivamente, el punto de vista de ciertos teóricos que contemplaban una reforma más audaz, y en presencia de la nueva teoría de la presunción de responsabilidad que surgía del artículo 1384 del Código Civil, proponían dejar a la víctima, la*

⁹⁴ Cfr. Sachet, A. *Ob. Cit.*, T-IV, p. 98

facultad de la elección entre el ejercicio de la acción de derecho común y la de la acción transaccional.”⁹⁵

Sin embargo la Ley del 30 de octubre de 1946 transfirió los riesgos derivados de los infortunios del trabajo a la *Securite Siociale* francesa, texto que a pesar de mantener la exclusión de la responsabilidad derivada del hecho ilícito en esta materia, estableció dos excepciones a ese principio, una primera según la cual, el trabajador sólo podrá obtener una indemnización integral (sin límites) en caso de falta intencional o dolo del empleador o de sus sirvientes o dependientes de conformidad con lo establecido en el artículo 113.1 del Código de Seguros francés, y otra conforme a la cual el trabajador tiene la posibilidad de obtener una indemnización adicional igualmente tarifada, en caso de que exista una falta inexcusable del empleador, tal como lo dispone el artículo L.468 del Código de la Seguridad Social francés, modificado por la Ley N° 76-11-06 del 6-12-76.⁹⁶

En este sentido, la casación francesa ha definido la falta inexcusable de la siguiente manera:

“...se entiende por culpa inexcusable una falta de una gravedad excepcional, que se deriva de un acto u omisión voluntarios, de

⁹⁵ *Ibidem*, p. 99.

⁹⁶ *Vid. Acedo, C. (1993) La Función de la Culpa en la Responsabilidad por Hecho Ilícito en el Derecho Venezolano, comparado con los Derechos Francés e Italiano*, Caracas: Editorial Jurídica Venezolana, p. 264

la conciencia del peligro que debía tener su autor, de la ausencia de toda causa justificativa, y que se distingue, por la ausencia de un elemento intencional..."⁹⁷

El concepto mencionado se asemeja en gran medida al supuesto de hecho previsto en el artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, pero con la única diferencia que en el caso del referido artículo se establece, a los fines de acordar las indemnizaciones allí prevista, la necesidad de que el patrono violente además alguna de las disposiciones previstas en dicha ley.

Ahora bien, la misma jurisprudencia francesa ha dictaminado que en los casos no previstos en la Ley que regula la materia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se podrán aplicar las normas del derecho común, lo cual hace concluir forzosamente que en los casos previstos por dichas leyes exclusivamente se aplicarán éstas, prescindiendo en tal sentido de las normas civiles.

De esa manera lo expresa Sachet, al establecer que:

"...Cuando una enfermedad, aunque de origen profesional, no figura en los cuadros de leyes de 1.919 y de 1.931, la víctima no puede prevalerse de las disposiciones de la Ley de 1.898. ¿Pero puede entonces obrar contra el jefe de empresa según los

⁹⁷ Casación Francesa, Salas Reunidas, 15/07/41, Gaz. Pal. 1.941, 2, 254, citador por *Ibidem*, p. 231.

términos del derecho común? La jurisprudencia de la Corte de Apelación se pronuncia en general por la afirmativa...Las consideraciones fuertemente motivadas del fallo de Amiens de 1.936, parecen terminantes y no vacilamos en pensar que en este caso el recurso al derecho común es posible. Se puede, por otra parte, sacar argumento de un fallo de la Cámara civil del 25 de junio 1.918...que decide en materia de accidente del trabajo "que si los obreros no pueden prevalerse de ninguna disposición que no sean las de la Ley de 1.898, tienen derecho a invocar las reglas del derecho común cuando demandan reconvencionalmente daños y perjuicios, en reparación del perjuicio resultante de una acción en justicia abusivamente ejercida por el patrono..."⁹⁸

Lo anterior no deja lugar a dudas, definitivamente la legislación francesa aplicaba el derecho común subsidiariamente en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cuando las leyes laborales o de la seguridad social que regulan dicha materia no dispusieran solución alguna al caso en concreto, si no fuere así proscribían definitivamente la posibilidad de que ambos sistemas coexistieran.

En Italia, igualmente existe un sistema de responsabilidad objetivo para los casos de infortunios del trabajo que ha sido absorbido en su totalidad por un régimen de seguro de responsabilidad civil patronal de carácter obligatorio (Ley N° 80 del 17/03/1898, N° 243 del 29/06/1903, N° 51 del 31/01/1904), y a partir de 1933 el INAIL (*Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*) se encarga de asegurar la

⁹⁸ Cfr. Sachet, A. *Ob. Cit.* T-III, p. 130

responsabilidad de los patronos por los infortunios del trabajo, funcionando como un régimen propio de la Seguridad Social.⁹⁹

Ahora bien acerca de la aplicabilidad del derecho común para los casos de infortunios del trabajo, el ordenamiento jurídico italiano sólo prevé dicha aplicación en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, producto de una infracción penal del propio patrono o de una persona por cuyos hechos responde, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Italiana Nº 1.124 del 30/06/65 y el artículo 2.059 del Código Civil italiano.¹⁰⁰

En definitiva, ambos ordenamientos jurídicos, francés e italiano, han venido tomando una postura de que pudiera llamarse radical frente a la hipótesis de la acumulación de acciones, específicamente en materia de infortunios del trabajo, ya que per se resultan contrarios al tema que fundamenta dicha acumulabilidad, como es la tesis del cúmulo o concurso de responsabilidades dentro del marco del derecho del trabajo, y en específico en materia de infortunios del trabajo. En este sentido, al

⁹⁹ Vid. Acedo, C. *Ob. Cit.*, p. 177

¹⁰⁰ “El empleador es entonces subjetivamente responsable de sus propios comportamientos culposos punibles, y objetivamente responsable de los comportamientos culposos punibles de los sujetos que lo sustituyen en la dirección de la empresa y de sus trabajadores.” Cfr. *Ibidem*, p. 264.

establecer expresamente la no aplicabilidad del régimen de derecho común a esos casos obviamente cierran la posibilidad de acumular ambas acciones.

Ahora bien, en los casos donde mantienen la posibilidad de aplicar la normativa de derecho común sobre responsabilidad por hecho ilícito, vale repetir, sólo en caso de dolo o de una infracción penal dependiendo del caso en particular, donde apoyan la tesis del cúmulo de responsabilidad, ambas legislaciones no dan respuesta acerca de que dicha posibilidad permita la acumulabilidad de ambas acciones bajo el contexto procesal del trabajo, tal como ocurre en nuestro país.

B. POSICIONES INTERMEDIAS: EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ARGENTINO

Dentro del derecho comparado latinoamericano resulta importante citar la experiencia argentina dentro del campo de los infortunios del trabajo, cuyo sistema jurídico actualmente dispone la no aplicación del derecho común a dichos casos, tal como lo hacen tanto en Italia como en Francia. En efecto, la derogada Ley 24.028 sobre Accidentes de Trabajo, de fecha 14/11/91, y que sustituyó a la antigua Ley 9.688 de 1.915, disponía textualmente en su artículo 16 lo siguiente:

"El trabajador o sus causahabientes, según el caso, podrán optar entre los derechos e indemnizaciones que le corresponden según el sistema de responsabilidad especial que se establece en esta ley o los que pudieran corresponderle según el derecho civil. Sin embargo, ambos sistemas de responsabilidad son excluyentes y la iniciación de una acción judicial o la percepción de cualquier suma de dinero en virtud de uno de ellos, importa la renuncia al ejercicio de las acciones y derechos y al reclamo de las indemnizaciones que pudieran corresponderle en virtud del otro.

Para las acciones de derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil con excepción de lo dispuesto en los artículos 13 y 17 de esta ley. En la Capital Federal será competente la justicia civil.

Invítase a las provincias para que determinen la competencia en esta materia, según el criterio establecido precedentemente."¹⁰¹

Dicho sistema establecía la posibilidad para el trabajador de optar por cualquiera de las dos (2) vías (civil o laboral) para resarcir la reparación del daño ocasionado a causa de un accidente o enfermedad proveniente del trabajo, pero haciendo énfasis en que ambas acciones son excluyentes y sólo el trabajador podía optar por una sola de ellas, trayendo como consecuencia que el ejercicio de una de ellas excluiría automática a la otra.

La norma anteriormente transcrita, la cual data del artículo 17 de la Ley 9688 sobre Accidentes de Trabajo, ha derivado variadas interpretaciones a nivel jurisprudencial en Argentina, y en tal sentido podemos citar las siguientes:

¹⁰¹ Cfr. Rufino, M. (1990) *Accidentes de Trabajo*, Buenos Aires: Editorial Universidad, p. 12

"...El art. 17 ley 9688 prescribe que la acción de indemnización fundada en ella y la basada en el derecho común son incompatibles y se excluyen recíprocamente, y que la percepción de cualquier valor en concepto de indemnización por una de ellas importa la renuncia "ipso facto" de los derechos que en ejercicio de la otra pudiera corresponderle..."¹⁰²

Se verifica claramente que la jurisprudencia argentina es clara y precisa al afirmar que la acción ejercida en base a normas derivadas del contrato de trabajo y aquella ejercida con aplicación de normas derivadas del derecho común son incompatibles y se excluyen mutuamente. Otra jurisprudencia similar establece lo siguiente:

"...Si el accionante voluntariamente hizo uso de la opción prevista en el art. 17 ley 9688 y fundamentó su pretensión en normas de derecho común (art. 1113 CC), con ello se apartó del régimen de indemnización tarifada que aquella ley establece, encuadrando su reclamo en un ámbito donde se reconoce a los jueces de la causa cierto margen de discrecionalidad en la determinación del monto de las indemnizaciones que acuerden a quienes reconozcan derecho a las mismas..."¹⁰³

La anterior jurisprudencia es más clara aún, al establecer la naturaleza excluyente de ambas acciones, hasta el extremo de dictaminar que el ejercicio de una acción cierra la posibilidad al ejercicio de la otra, por tanto la opción establecida por la Ley argentina regula la exclusividad de

¹⁰² Sentencia del 23/04/76. Cfr. *Ibidem*. p. 374

¹⁰³ Sentencia del 1/10/85. Cfr. *Ibidem*. p. 379. Es menester destacar que el artículo 1113 del Código Civil Argentino establece la responsabilidad especial por guarda de cosas, el cual se encuentra consagrado en nuestro Código Civil en su artículo 1193.

cada una de las acciones frente a ellas. Otra sentencia establece lo siguiente a los fines de distinguir ambas acciones:

*"El hecho de que el accionante optara por la acción fundada en el derecho civil, conlleva consecuencias que en manera alguna se reducen a la posibilidad de poder solicitar un monto más elevado que el que se deriva de la ley de accidentes de trabajo (ley 9688) sino que importa para quien reclama, responsabilidades procesales probatorias más severas, así como eventualidades, más acordes con el ámbito elegido, que se refiere a la situación real del individuo dentro, a su vez, del ámbito social de su actuación..."*¹⁰⁴

En este caso la jurisprudencia argentina determina que ambas acciones conllevan a procedimientos distintos, sobre todo en lo que respecta a la etapa probatoria. Todo ello son manifestaciones evidentes de la incompatibilidad de ambos procesos, lo cual hace que se excluyan una de la otra. Otra característica añade la jurisprudencia argentina, al establecer que en caso de ejercicio de la acción en base a las normas de derecho común, no solamente se cierra la posibilidad de utilizar las normas procedimentales del trabajo, sino también son inaplicable las normas sustantivas del trabajo.¹⁰⁵ Otra sentencia, en base al mismo fundamento decidió lo siguiente:

"...El trabajador que opta, de acuerdo con el art. 17 ley 9688, por la acción del derecho común, renuncia a todos los derechos emergentes de la acción especial, esto es no sólo a la indemnización tarifada, sino también al principio protectorio que es una de las características de los derechos propios de aquella

¹⁰⁴ Sentencia del 25/02/83. *Ibidem* pp. 385-386

¹⁰⁵ Sentencia del 26/05/82. *Ibidem*. p. 386

*acción especial. Ambas acciones son autónomas, la civil y la laboral, como son las ramas del derecho a que cada una pertenece y la renuncia al fuero especial y a la acción que de él emana importa, concomitantemente, la renuncia a todas las características, consecuencias, modalidades y reglas de interpretación de la renuncia...*¹⁰⁶

Todas las sentencias anteriormente citadas contienen elementos explicativos suficientes como para resolver el problema planteado en la presente investigación, y es que no cabe dudas que el establecimiento del cúmulo de responsabilidades como una realidad cierta dentro del ámbito laboral conlleva necesariamente a una opción para el trabajador víctima en este caso de un infortunio del trabajo, quien a través de su voluntad elegirá entre la opción que más le favorezca a sus intereses, siempre que el ejercicio de cualquiera de ellas automáticamente cierre la otra de manera que no aplique en dicho caso la prohibición del *non bis in idem*.

Por otra parte, en caso de acudir a la vía civil deberá acudir a los Tribunales competentes por la materia y utilizar la vía procedimental ordinaria prevista para tal fin, por otra parte, si prefiriera optar por la vía laboral acudirá a los Tribunales del Trabajo, y tramitará su acción correspondiente bajo los principios y privilegios que informan al procedimiento especial laboral.

¹⁰⁶ Sentencia del 4/11/83. *Ibidem*. p.388

Sin embargo, cabe destacar que el mantenimiento en el tiempo de la opción del ejercicio de la acción derivada de la responsabilidad civil por hecho ilícito en esta materia de infortunios del trabajo, lució desproporcionado con respecto a los intereses que se pretendían tutelar en ambos casos, es decir, tanto desde la óptica del trabajador como del empresario, ya que en primer lugar debía velarse por que el trabajador recibiera un trato justo frente a su infortunio, y por otro lado debía mantenerse el equilibrio económico de las empresas como fuentes de empleo, lo cual conllevaba igualmente a su necesaria protección.¹⁰⁷

Dicha situación que derivó en serios problemas con respecto a la aplicación y vigencia en el tiempo de dicha Ley, conllevó a la necesidad de su reforma. Sobre este tema, De Diego comenta lo siguiente:

"...las indemnizaciones provenientes de la reparación del derecho común son absolutamente impredecibles, aun para las expectativas razonables de cualquier ciudadano, y han provocado reacciones lógicas por la cuantía, por lo insólito de muchos resultados, y por la imprevisibilidad del costo generado. Es por ello, que coincidimos con el espíritu del legislador de la LRT, en el sentido de que debe restringirse o limitarse la alternativa del Código Civil, de un modo que resulte racional y equitativo para el damnificado y para los responsables del pago..."¹⁰⁸

¹⁰⁷ Vid. Arbitelli, G. (1996) *Méritos de la Ley de Riesgos del Trabajo*, en Revista del Foro de Cuyo, t. 22. Mendoza: Dike. pp. 101 y ss.

¹⁰⁸ Cfr. De Diego, J. (1996) *Manual de Riesgos del Trabajo*, Buenos Aires: Abeledo Perrot, pp. 232 y ss.

Planteamientos como el anterior, condujeron a la promulgación posterior de la nueva Ley de Riesgos del Trabajo, denominada Ley 24.557 del 3/10/95, la cual significó una reforma sustancial en la regulación establecida en la Ley anterior, acerca de la aplicabilidad del derecho común en materia de los infortunios del trabajo, y en tal sentido el artículo 39 dispuso lo siguiente:

"...Las prestaciones de esta ley eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y a los derecho habientes de éstos, con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil..."¹⁰⁹

Por otra parte el artículo 1072 del Código Civil argentino dispone:

"...El acto ilícito ejecutado a sabiendas y con intención de dañar la persona o los derechos de otro, se llama en este Código delito..."¹¹⁰

Como se aprecia, la nueva Ley ha adoptado una posición restrictiva respecto a la alternativa de recurrir al Código Civil, ya que sólo admite esa posibilidad en caso de que concurra el dolo del patrono, es decir que el accidente o enfermedad haya sido causado con la intención del patrono. En ello se asemeja la doctrina establecida tanto en la legislación francesa como en la italiana.

¹⁰⁹ Ibidem, p. 232 y ss.

¹¹⁰ Ibidem, p. 232 y ss.

La anterior afirmación no deja lugar a dudas cuando dentro de las disposiciones finales de la referida Ley, específicamente en su artículo 49 establece:

"El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas..."¹¹¹

Sin embargo la experiencia argentina en la regulación de la materia de infortunios del trabajo, y sobre todo haber adoptado la tesis radical de no procedencia del cúmulo de responsabilidades en esta materia, causó un grave revuelo a nivel de los distintos juristas de dicho país, al punto que en variadas ocasiones asumieron la necesidad de que los Tribunales competentes analizaran su eventual inconstitucionalidad basada en la violación del principio de igualdad, y del principio universal *alterum non laedere*.

De mucha fama se hizo valer la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el caso: Juan Ramón Gorosito vs Riva,

¹¹¹ Ibidem, p. 232 y ss.

S.A., el cual conoció acerca de la apelación intentada en contra del fallo dictado por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Neuquén el cual acogió la acción de inconstitucionalidad del artículo 39 de la ley 24.557. dicha sentencia estableció entre otras cosas lo siguiente:

“... En efecto, el bien jurídico protegido es la indemnidad psicofísica del trabajador dependiente; desde tal perspectiva se impone otorgar primacía a la circunstancia de que, en definitiva, el daño llegue a ser reparado”

“en suma el régimen de prestación única cargo del empleador al que se accedía generalmente mediante acciones judiciales alternativas fue sustituido por el sistema de la ley 24.557, cuyas características principales son, por un lado, la multiplicidad y automaticidad de las prestaciones sin litigio judicial y, por el otro, la generalización del financiamiento que, estando a cargo de los empleadores se canaliza mediante compañías privadas de seguro (ART) obligadas directamente al pago o al depósito de aquellas, sin perjuicio de la responsabilidad de los patronos que voluntariamente se coloquen fuera del sistema”

“... de acuerdo a la voluntad del legislador, el objetivo del sistema no consiste en la exoneración de la responsabilidad por culpa del empleador sino en la sustitución del obligado frente al siniestro.”¹¹²

La fama ganada por la transcrita decisión, tiene su foco en que la misma resultó una clara solución a la controversia suscitada con ocasión de la entrada en vigencia de la nueva Ley de Riesgos del Trabajo, y de su muy criticado artículo 39, el cual contemplaba la exención de responsabilidad civil derivada de los infortunios del trabajo, y la aplicación excluyente del régimen previsto en dicha Ley. No obstante, lo que sí vale la pena destacar, más allá

¹¹² Chiuchqueievich, A (s/f). *Interpretación del art. 39 LRT a partir del fallo Gorosito de la CSJN*. Disponible: www.laboral.org.ar/interpretacion_fallo_gorosito.html.

de la polémica suscitada, es que el régimen previsto en dicha Ley constituye un avance muy importante dentro del desarrollo de los sistemas de seguridad social que regulan los contingentes derivados de los infortunios laborales.¹¹³

C. LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA VENEZOLANA

La posibilidad de excluir las normas del derecho común a la legislación laboral que regula la materia de accidentes de trabajo es relativa, sobre todo en materia de infortunios del trabajo, ya que anteriormente se ha analizado acerca de que los artículos 108 y 125 de la Ley Orgánica del Trabajo claramente prevén la posibilidad de que se aplique la responsabilidad derivada del derecho común en los casos de terminación de la relación de trabajo.

Sin embargo algunos autores han llegado a plantear la no procedencia del cúmulo de responsabilidades específicamente en los casos de infortunios del trabajo, lo cual obviamente obraría en contra de la

¹¹³ *"De la descripción de las prestaciones que otorga el actual sistema debe concluirse que la nueva ley sobre riesgos del trabajo prevé una plena reparación de los daños de los trabajadores. Esta plenitud es superadora –inclusive- de la muy arraigada integralidad de los regímenes especiales anteriores y la del Derecho Civil vigente. Esto, porque la reparación es ahora: completa, inmediata, controlada y garantizada"* Cfr. Leichner, W (s/f) *"La ley sobre riesgos del trabajo. Cuestionamiento sobre la constitucionalidad de la limitación de responsabilidad"*. Buenos Aires: Revista de Derecho Privado y Comunitario N° 15, p. 324

posibilidad de acumular ambas acciones bajo un mismo procedimiento, y en específico bajo la nueva modalidad procesal prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En tal sentido, Acedo Sucre, opina al respecto de la siguiente manera:

"Acabamos de señalar que en Venezuela, se puede concebir la aplicación de los tres textos legales siguientes, al examinar la obligación de reparación de los empleados, con motivo de accidente de trabajo:

-La Ley del Trabajo, que prevé una pequeña indemnización, independientemente de la culpa (aunque normalmente el Seguro Social es quien se hace cargo del trabajador).

-La Ley de Prevención (de accidentes), Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, que prevé una indemnización tarifada y mucho mas importante, en caso de falta muy grave.

-El Código que permite una indemnización integral en caso de culpa, independientemente -en principio- de la gravedad de dicha culpa.

La responsabilidad de la Ley del Trabajo es compatible con la responsabilidad del Código Civil o con la responsabilidad de la Ley de Prevención (de accidentes), Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Ahora bien, nosotros pensamos que hay incompatibilidad entre la responsabilidad del Código Civil y la responsabilidad de la Ley de Prevención (de accidentes), Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. En efecto sería un contrasentido obligar al trabajador a establecer una falta particularmente grave para obtener la indemnización tarifada de la Ley de Prevención, si éste pudiera probar cualquier falta y obtener una reparación integral en virtud de los principios generales del Código Civil.

En consecuencia, en nuestra opinión actualmente, el C. C. venezolano no es aplicable a dichos daños. La Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo entiende establecer una responsabilidad por montos mayores que los de la Ley del Trabajo, pero únicamente en caso de falta inexcusable. La Ley de Prevención excluye tácitamente la aplicación de las reglas -más flexible- del C.C. venezolano a los accidentes de trabajo..."¹¹⁴

¹¹⁴ Cfr. Acedo, C. Ob. Cit. p. 235-237.

Otros autores plantean el problema como una circunstancia en la cual, si se permitiera el cúmulo de responsabilidades en materia de infortunios del trabajo, se podría incurrir en violación del principio universal del *non bis in idem*, lo cual supone una prohibición de sancionar doblemente por un mismo hecho, así como en la negación de la especialidad del derecho del trabajo en la regulación sobre esta materia. En este orden de ideas, conviene señalar la opinión que al respecto han emitido los esposos Goizueta, quienes expresamente opinan lo que a continuación se transcribe:

"...Si bien es cierto que somos del criterio de que estas indemnizaciones previstas en el Art. 33, son complementarias y no excluyentes a las contempladas en la Ley del Seguro Social, o en la Ley del Trabajo, según sea el caso de que se trate, sin embargo nos surge una inquietud, con relación a la situación en que queda en el supuesto del Art. 33, todo lo referente a la responsabilidad extracontractual derivada del hecho ilícito, que como bien habíamos afirmado anteriormente, puede coexistir con la responsabilidad contractual, extendiéndose la reparación además del denominado 'daño laboral', al daño material y al daño moral, todo de conformidad con lo previsto en los ya citados artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil, inquietud que nos surge porque por una misma conducta delictual, no puede originarse una duplicidad de reparaciones, aún cuando ellas tengan fuentes legales diferentes, y aún cuando en el supuesto, la indemnización del daño laboral, mas la indemnización prevista en la Ley Orgánica no cubra en una forma total e integral el daño causado, y en donde ha de aplicarse el sistema contemplado en la Ley Orgánica, ya que ésta, además de tener ese carácter de ser Ley intermedia entre la Constitución y las Leyes Generales, es posterior en fecha y de regulación especial de la materia y en donde, además, no se prevé en dicho texto la posibilidad de que la persona agraviada opte, por uno de los dos

*sistemas, vale decir, el de la Ley Orgánica o el del Derecho Común...*¹¹⁵

La opinión anterior cobra fuerza, si del análisis que se le puede realizar a la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, la misma prevé un sistema de responsabilidad subjetivo, el cual contiene una serie de sanciones dirigidos al patrono infractor, consistente en fuertes indemnizaciones dirigidas a la reparación de daños materiales derivados de incapacidad, sea cual fuere su naturaleza, o de muerte, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ocasionada por falta grave del patrono o por incumplimiento de las normas contenidas en la referida Ley; dichas indemnizaciones se encuentran contenidas en el artículo 33, Parágrafos Primero y Segundo *eiusdem*.

Sin embargo, gran parte de la jurisprudencia patria, tal como se analizará más adelante, ha estimado la necesidad de aplicar el sistema de responsabilidad civil por hecho ilícito, fundado en la necesidad de que la reparación del infortunio laboral deberá extenderse a los daños morales sufridos por el trabajador, reparación esta que no encuentra su regulación en ninguna de las leyes especiales, lo cual justifica su aplicabilidad dentro del contexto inclusive de la responsabilidad objetiva patronal. Sin embargo,

¹¹⁵ Goizueta, N. y Goizueta C. (1987) *La Responsabilidad derivada de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*. En Condiciones y Medio Ambiente

autores como Alfonso Guzmán opinan que la legislación laboral prevé la relación de dichos daños de la siguiente manera:

*"A nuestro modo de ver, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en vigor, de 18-7-86, consagra expresamente el derecho a la reparación del daño moral, "cuando la secuela o deformaciones permanentes provenientes de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancia..." (Art. 33, Parágrafo Tercero), "....alterando la capacidad emocional y psíquica del trabajador lesionado...." (Art. 33, Parágrafo Primero, concordado con el 31 de la ley cit.)"*¹¹⁶

Por su parte, la doctrina también se ha referido en cuanto a la inaplicabilidad del régimen de responsabilidad civil por guarda de cosas previsto en el artículo 1.193 del Código Civil al régimen de infortunios del trabajo. En este sentido podemos citar la opinión de Maduro Luyando, quien sostiene en uno de sus trabajos sobre responsabilidad por hecho ilícito lo siguiente:

*"Por lo que respecta a la materia del Trabajo, la existencia de una legislación especialísima elimina completamente la posibilidad de aplicar los principios del derecho común. (...)
En Venezuela la legislación del trabajo tiene el fundamento jurídico enunciado, constituye un ordenamiento especialísimo y autónomo, no dando campo a las normas civilistas de que tratamos. Sólo en caso de máquinas, instalaciones industriales, etc., que causen daños al patrimonio de terceros, es que cabría la aplicación del artículo 1193 del Código Civil."*¹¹⁷

del Trabajo, Valencia: Revista Relaciones de Trabajo, p. 11.

¹¹⁶ Alfonso Guzmán, R. (1996) *Ob. Cit.* p. 319.

¹¹⁷ Maduro Luyando, E. (1998) *Ob. Cit.*, pp. 217 ss.

En resumen podemos ver que, tanto la legislación, así como la jurisprudencia y la doctrina nacional como extranjera, se han ocupado de tratar de un modo relativo tanto el tema del cúmulo de responsabilidades en el marco del derecho laboral, sin embargo muy poco se ha estudiado acerca de la procedencia de la acumulabilidad de acciones en el marco del procedimiento especial del trabajo, hecho que estimula el desarrollo de los objetivos planteados, a los fines de buscar una solución ecléctica al problema formulado en la presente investigación.

Uno de los pocos doctrinarios que se ha dado a la tarea de discutir acerca de este punto ha sido Melich, quien al respecto señala que dicha situación no tendría nada de anómalo si la competencia para la resolución de la acción compuesta por pretensiones devenidas de ambos sistemas de responsabilidad correspondiera a un mismo Tribunal, es decir si la acción proveniente de responsabilidad por hecho ilícito surge del incumplimiento de una relación contractual de naturaleza igualmente civil, sin embargo el caso de la acumulación de la responsabilidad por hecho ilícito dentro del contexto procesal laboral conduce al análisis de que si por la sola conexidad de los hechos necesariamente le otorga competencia la jurisdicción laboral, lo cual constituiría, en la opinión del autor, una desnaturalización de la acción.¹¹⁸

¹¹⁸ Vid. Melich, J. (1998) *Ob. Cit.* p. 114.

A tal respecto, como una costumbre judicial derivada de un reconocimiento que se ha reiterado de forma pacífica en nuestros Tribunales del Trabajo, ha devenido la declaratoria de competencia por parte de los Tribunales del Trabajo acerca de la admisibilidad de que un trabajador víctima de un daño derivado por o con ocasión del trabajo pueda accionar ante la jurisdicción laboral tanto por las normas basadas en la responsabilidad especial patronal previstas en nuestra normativa laboral, así como por las normas que fundamentan la responsabilidad civil por hecho ilícito.

El criterio acerca de la posibilidad de que un trabajador intente acciones civiles de naturaleza extracontractual dentro del marco de una demanda laboral no implica novedad alguna, en efecto la Sala de Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia, había venido estableciendo dicha posibilidad desde tiempo atrás, en virtud que el propio artículo 37 de la derogada Ley del Trabajo (artículo 108 párrafo cuarto) establecía que las indemnizaciones previstas en ese artículo, pagaderas a los trabajadores al término de la relación de trabajo, no les impedía el ejercicio de las demás acciones que pudieran corresponderles conforme al derecho común.¹¹⁹

En efecto, en materia laboral dichas normas sólo son aplicables supletoriamente, en cuanto a lo no dispuesto en las leyes laborales y en los contratos de trabajo, considerando a su vez que las mismas favorezcan más al trabajador. Ahora bien, tal como se expresó anteriormente, en materia laboral el límite referido no implica la imposibilidad que coexista la responsabilidad derivada del incumplimiento de un contrato con la responsabilidad derivada de la comisión de un hecho ilícito, y de tal manera lo determinó la propia casación civil en sentencia de fecha 10 de agosto de 1.960, en la cual estableció lo siguiente:

*"...No hay duda de que si la causa justificada del retiro del trabajador constituye un hecho ilícito enmarcado en el artículo 1.185 del Código Civil, el patrono tendrá, además de las obligaciones que le impone la Ley del Trabajo, por efecto del contrato celebrado, la de reparar todo el daño material y moral causado por el hecho ilícito. Lo mismo ocurre en caso de que los hechos cumplidos por el patrono para poner fin unilateralmente a la relación laboral configuren un hecho ilícito, al tenor de lo previsto en la disposición que acaba de ser citada..."*¹²⁰

Sin embargo la misma Sala de Casación Civil había cerrado la posibilidad de resarcir el daño moral, fundado en el artículo 1.196 del Código Civil, en materia contractual, y en tal sentido, en sentencia de fecha 25 de junio de 1.981, estableció que el daño moral esta limitado sólo a los actos o hechos ilícitos, mientras que las obligaciones contractuales se rigen bajo el

¹¹⁹ *Ibidem.* p. 91 y ss.

¹²⁰ *Ibidem.* p. 91

imperio de las normas contempladas en los artículos 1.274 y 1.275 del Código Civil. Este criterio fue reiterado mediante sentencia de fecha 24 de marzo de 1.983.¹²¹

La coexistencia de la responsabilidad contractual con la extracontractual, de acuerdo con la extinta Sala de Casación Civil, procede *“cuando el daño experimentado por la víctima, con base a un hecho ilícito, se ha producido con ocasión o en relación a un contrato, y solamente no se le admite cuando el resultado dañoso es producto de la actividad que el contrato, en forma específica y propia, regula, en cuyo caso es meramente contractual.”*¹²²

Por su parte, en relación con la identidad de competencia del tribunal por razón de la materia, como requisito para la posibilidad de accionar en jurisdicción laboral, con fundamento en normas derivadas de la responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito, la jurisprudencia ha venido atribuyendo, de una forma reiterada y pacífica, competencia a los Tribunales del Trabajo en estos casos, y en tal sentido, en sentencia de fecha 19 de junio de 1.997, la Sala de Casación Civil señaló lo siguiente:

¹²¹ *Ibidem*, pp. 87-91

¹²² Sentencia de fecha 4 de junio de 1980, citada por *Ibidem*. p. 93

"...A juicio de esta Sala, lo importante para determinar la competencia por la materia no viene dada por las normas cuya aplicación piden las partes, sino por la relación o situación jurídica existente y sus nexos con determinada rama del derecho.

En el caso de autos, la recurrida consideró competente a la jurisdicción laboral ya que el abuso de derecho, fundamentado de la acción surgió con motivo de una relación laboral, siendo el derecho del cual se abusó, un derecho típicamente laboral cual es el de despido, que fue utilizado mas allá de los límites que establece la buena fe (abusivamente), y esta Sala comparte tal criterio, ya que si el derecho que se dice abusado, es un derecho propio del derecho del trabajo, la reclamación por la indemnización que tal abuso pudiera generar, no puede ser conocida sino por el juez del trabajo, quien sería el natural para conocer todo aquel asunto contencioso que se suscite con motivo de la relación laboral..."¹²³

Las anteriores menciones hacen concluir que, en cuanto al criterio jurisprudencial predominante desde la desaparecida Corte Suprema de Justicia, el llamado "cúmulo de responsabilidades" en materia laboral es perfectamente factible dentro del ordenamiento jurídico venezolano, pero aún más, la jurisprudencia patria admite sin mayor tapujo que es posible acumular acciones de naturaleza civil con aquellas derivadas de la aplicación de las normas que regulan al trabajo como hecho social bajo un mismo procedimiento, y en específico bajo el procedimiento especial del trabajo.

¹²³ Pierre Tapia, O. (1997) *Ob. Cit.* T-6, p.182

Antes de la creación del Tribunal Supremo de Justicia, y con él, la de su Sala de Casación Social, y no obstante que el criterio de la Sala de Casación Civil era reiterado y pacífico en cuanto a la posibilidad del cúmulo de acciones, la Sala Político Administrativo de la fenecida Corte Suprema de Justicia realizó uno de los más relevantes acercamientos al problema, al sostener en sentencia de fecha 30 de julio de 1998 lo siguiente:

“(Omissis) En este sentido, la actora ha alegado que Cadafe es responsable en el orden civil por los daños sufridos por sus representados, invocando a tal efecto los artículos 1.185, 1.193 y 1.273 del Código Civil.

Al respecto, la Sala observa que estamos en presencia de un caso típico de responsabilidad derivada de accidente de trabajo, cuya ley aplicable y fuero especial (atrayerente) es el laboral previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en la Ley del Seguro Social.

Esta normativa prevé un tipo particular de responsabilidad objetiva que asume el Seguro Social (Ley Orgánica del Trabajo, artículos 560 y 585, y Ley del Seguro Social, artículos 1 y 99)...”¹²⁴

Sin embargo, recién instalada la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 2 de mayo de 2000, la Sala dictó una de las más polémicas decisiones sobre la materia comentada, y en tal sentido, sobre el tema de la acumulación de acciones la sentencia referida expresó lo siguiente:

“Por lo tanto como ya se señaló supra, son los Tribunales del Trabajo, los que deben conocer las acciones por indemnización

¹²⁴ *Ibidem.* (1998) T-7, pp. 256-257

de daños producto de un infortunio laboral, todo en protección de los intereses del trabajador accidentado, por ello, él podrá demandar la indemnización tanto de los daños materiales como de los morales, ejerciendo conjuntamente las acciones previstas tanto en la Ley Orgánica del Trabajo (responsabilidad objetiva), la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo por incumplimiento de la empresa o patrono de las disposiciones ordenadas en dicha Ley, o las provenientes del hecho ilícito del patrono de conformidad con el artículo 1.185 del Código Civil, por cuanto ésta última no está prevista en las leyes especiales, por lo que se aplica supletoriamente la normativa prevista en el Derecho Común.”¹²⁵

La Sala de Casación Social fundamenta la posibilidad del cúmulo por el hecho de que el régimen de responsabilidad por daños prevista en el artículo 1185 del Código Civil, no se encuentra previsto en las leyes especiales, los cuales tal como se ha referido a lo largo de los capítulos precedentes, se encuentra compuesto por el régimen especial sobre infortunios del trabajo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, y el régimen indemnizatorio de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

Sin embargo, lo que no ha percatado la Sala de Casación Social es que la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo establece un régimen de responsabilidad subjetivo que prevé la

¹²⁵ Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, sentencia de fecha 17 de mayo de 2000. Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz. Caso: José Francisco Tesorero Yánez vs Hilados Flexilón, S.A. Exp. 99-591

reparación de daños, tanto materiales como morales, derivados de incapacidad, sea cual fuere su naturaleza, o de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocasionada por falta grave del patrono o por incumplimiento de las normas contenidas en la referida Ley; dichas indemnizaciones se encuentran contenidas en su artículo 33, Parágrafos Primero y Segundo.¹²⁶

Con ello se quiere dejar establecido que dentro de la legislación especial laboral se encuentran consagrados dos (2) sistemas de responsabilidad por riesgos del trabajo, una de carácter objetivo en el cual procede la reparación del daño haya habido o no culpa del patrono y se encuentra previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, y otra de carácter subjetivo, mediante la cual procede la reparación del daño cuando el mismo haya sido producto de la inobservancia por parte del patrono de las normas que la ley de prevención de riesgos le impuso, no obstante su conocimiento acerca de la presencia de los mismos dentro de la actividad productiva, tal como lo regula la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

¹²⁶ “(...) en el sistema de la LOMAT, la responsabilidad se funda en una actitud dolosa o en los límites de la culpa consciente o el dolo eventual (...)” Cfr. Tinoco Smith, J. y Duque Corredor R. (s/f) *Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*. Caracas: Editorial Jurídica Alva. p. 53. “Esta norma (...) impone el pago de importantes indemnizaciones a los patronos que en forma culpable dejaren de cumplir con sus obligaciones de seguridad (...)” Cfr. Mantero, O. (s/f) *Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*. Caracas, p. 10.

Por otra parte, la referida sentencia de fecha 2 de mayo de 2000 estableció igualmente la procedencia de las indemnizaciones por daño moral dentro del contexto de la responsabilidad objetiva patronal, basado en el origen de la tesis del riesgo profesional en el régimen de responsabilidad especial por guarda de cosas, el cual prevé un régimen de responsabilidad objetiva para el guardián o persona que tenga bajo la responsabilidad el cuidado de una cosa que cause daños a terceros.

Sin embargo, del análisis acerca de las referencias históricas que dieron lugar a la génesis de la responsabilidad especial del patrono por infortunios del trabajo, se había hecho énfasis en que la teoría del riesgo profesional fue primeramente acogido por el sistema de seguro contra accidentes de trabajo instaurado en la Alemania Bismarckiana hacia el año 1883, el cual era financiado única y exclusivamente por aportes patronales, en aplicación de dicha teoría, y posteriormente trasladado al régimen de responsabilidad objetiva patronal instaurado en Francia para el año de 1898, bajo la idea del riesgo profesional de Josserand y Salleilles, y la teoría de riesgo de autoridad de Rouast y Givord.¹²⁷

¹²⁷ *Vid.* Nuggent, R. *Ob. Cit.* p. 611.

Y es que al igual que la teoría del riesgo profesional, así como del riesgo de autoridad, que genera la responsabilidad objetiva, y en tal sentido la dispensa al trabajador de tener que probar la culpa del patrono en la producción del hecho dañoso, las legislaciones sobre riesgos del trabajo desde finales del siglo XIX fundaban su normativa en el principio de indemnización transaccional lo cual devenía que por compensación a la dispensa del trabajador en la prueba de la culpa del daño, este aceptaba a su vez los límites que imponían las indemnizaciones tarifadas previstas en las respectivas leyes.¹²⁸

Por otra parte, el régimen especial por guarda de cosas, previsto desde el Código Napoleónico de principio del siglo XIX, respondía a una necesidad de invertir la carga de la prueba en los casos de daños causados por cosas inanimadas, de manera que fueran sus guardianes los que tuvieran que probar los eximentes de responsabilidad correspondientes, y respondía a un remedio para los tenedores de maquinas frente a los daños que pudieran ocasionar estos, inclusive a sus trabajadores, pero cuando ni siquiera se pensaba en que apareciera la regulación de los contratos de trabajo bajo la óptica de nuestra disciplina, sino cuando aún eran regulados a través de los contratos de locación de servicios.¹²⁹

¹²⁸ Vid Sachet, A. *Ob Cit.* Tomo IV, p. 2 y ss.

¹²⁹ Nuggent, R. *Ob. Cit.*, p. 609

Se observa entonces, un desfase temporal por parte de la Sala de Casación Social en su fundamentación acerca de la aplicabilidad del régimen de responsabilidad civil por guarda de cosas al régimen de infortunios del trabajo, y sobre dicha base, el establecimiento de la tesis de la responsabilidad objetiva del patrono por los daños morales ocasionados, partiendo de la tesis de que el régimen previsto en la Ley Orgánica del Trabajo tiene su fundamento en dicho régimen de responsabilidad civil especial.

Sobre dicha posición cabría hacer los siguientes comentarios:

- La tesis tanto de Josserand y Salleilles, sobre el riesgo profesional, si bien parten del análisis de la responsabilidad por guarda de cosas previsto en el Código Napoleónico, posteriormente la tesis de Rouast y Givord sobre el riesgo de autoridad afianzan la tesis sobre la ineficacia del régimen civil, y por tanto de la teoría del riesgo profesional, para solventar la grave crisis derivada de los infortunios del trabajo, en el sentido de que no todo accidente de trabajo es generado necesariamente de la acción de una máquina, y por ello divulgan su tesis sobre la base que la misma se aplicara a todo

accidente o enfermedad ocupacional fuere cual fuere su génesis, por el hecho de tratarse de un infortunio derivado de un servicio dirigido.¹³⁰

- Partir de la tesis de Josserand y Salleilles para sostener la procedencia de la responsabilidad objetiva sobre los daños morales, en aplicación del régimen sobre responsabilidad civil por guarda de cosas previsto en el artículo 1193 del Código Civil, es poco como afirmar que dicha tesis se apoya en un ordenamiento jurídico como el francés, que *per se* proscribiera la tesis del cúmulo de responsabilidades en materia de infortunios del trabajo, por tanto la fundamentación sobre la cual se apoya la tesis de la Sala de Casación Social, parte de un régimen jurídico contrario a aquél que pretende imponer.¹³¹
- Sostener que las legislaciones sobre infortunios del trabajo regulados sobre la base de la responsabilidad objetiva o sin culpa provienen directamente del régimen de responsabilidad civil por guarda de cosas resultaría un contrasentido si consideramos que no todos los accidentes de trabajo provienen del uso de máquinas, lo

¹³⁰ *Ibidem*. pp. 609-610

¹³¹ Melich, J. (1998) *Ob. Cit.* pp. 96 ss.

cual delimitaría la aplicación de dichas leyes exclusivamente al ámbito de la empresa industrial, dejando por fuera cantidades de actividades productivas dentro del área agrícola, comercial e inclusive administrativo, en donde el uso de máquinas es inusual.

En otra decisión dictada por la Sala de casación Social, de forma peligrosa se establece la posibilidad de acumular aún tanto los daños morales fundado en la responsabilidad objetiva del artículo 1193 del Código Civil y que se asimila al régimen de responsabilidad objetiva previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, como el daño moral proveniente del hecho ilícito de conformidad con lo establecido en el artículo 1196 del Código Civil. En dicha sentencia se estableció lo siguiente:

“Del criterio precedentemente expuesto, se destaca que es posible para un trabajador incoar una acción por indemnización de daños materiales derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en la que pueden concurrir tres pretensiones claramente diferenciadas, a saber: 1) El reclamo de las indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo en sus artículos 560 y siguientes, que origina una responsabilidad objetiva del patrono, tanto por daños materiales allí tarifados como por daño moral; 2) Las indemnizaciones establecidas en el artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, que concibe la responsabilidad subjetiva por incumplimiento de la empresa de su disposiciones legales; y 3) se podrán reclamar las indemnizaciones provenientes del hecho ilícito del patrono, la cual supone también una responsabilidad subjetiva por la culpa o negligencia del empleador ante el daño material o moral, prevista, no en la

*normativa específica del derecho del trabajo, sino en el Derecho Común.*¹³²

Como se puede observar, la tesis de la acumulación de acciones sustentada por la Sala de Casación Social se viene haciendo en desconocimiento de toda una realidad histórica que se ha desarrollado en la creación del derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma y especial, en donde se hace prevalecer la combinación de los sistemas derivados tanto de la propia legislación especial, como las que derivan del derecho común, produciendo toda una gama de criterios que definitivamente tienden a resquebrajar el proceso de unificación del orden jurídico laboral, lo cual genera entre otras cosas, inseguridad tanto jurídica como económica para nuestras fuentes de empleo.

Esa duplicidad de regímenes que derivan de los criterios de nuestro más Alto Tribunal se verifican igualmente en lo referido al sistema de cargas probatorias dentro del proceso, donde la Sala Social, al igual que lo establecía la extinta Corte en Sala de Casación Civil, han previsto distintas actividades probatorias para las partes, dependiendo del sistema de responsabilidad que se invoque, en tal sentido la referida decisión, citando

¹³² Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 9 de agosto de 2002, Caso: Guillermo Morón vs Banco Latino, C.A. Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz

una jurisprudencia emanada de la Sala de Casación de la extinta Corte Suprema de Justicia, determina lo siguiente:

*“Es criterio de esta Sala que de acuerdo a la acción intentada por el Trabajador con base en los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil, el Tribunal Superior ajustó su decisión a los extremos que exige el Código Civil en materia de hecho ilícito demandado conforme a esas normas, por lo que correspondía a la parte actora demostrar en la secuela del juicio si el accidente se produjo por intención, negligencia o imprudencia de la empleadora, extremos que configuran el hecho ilícito que da lugar a la acción por daños y perjuicios morales o materiales, a tenor de los citados artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil. En lo que respecta al artículo 1.354 del Código Civil, considera esta Corte que el Juzgado Superior sí le dio correcta aplicación. (Sentencia de la Sala de Casación Civil de fecha 3 de junio de 1987, en el caso Isidro Arias Suárez contra Manufacturas Orgam, C.A.)”*¹³³

En tal sentido, la propia Sala determina que conforme se acumulen ambos regímenes de responsabilidades, se aplicaría un régimen probatorio distinto, en el sentido de que el sistema de responsabilidad objetiva previsto en la Ley Orgánica del Trabajo no contempla carga probatoria para el trabajador, más que la demostración del carácter profesional de la enfermedad o que el accidente se haya ocasionado por el trabajo o con ocasión de éste, mientras que para la aplicación del régimen de responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito previsto en el Código Civil (arts. 1.185 y 1.196), resulta menester que el trabajador demuestre la

¹³³ *Ibidem.*

culpa del patrono en la generación del daño, dicho criterio fue ratificado en sentencia dictada por la misma Sala en fecha 6/02/03.¹³⁴

Sin embargo, sobre este punto, la Sala de Casación Social no ha sido del todo reiterada, al punto que en ocasiones frecuentes ha sido contradictoria en cuanto al régimen de la carga de la prueba en los casos en que se demanden las indemnizaciones basadas en el régimen de responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito. En este sentido, la sentencia dictada por la Sala Casación Social en fecha 17/05/00, estableció lo siguiente:

“En resumen, el trabajador que sufra un accidente o enfermedad profesional, deberá demandar las indemnizaciones que le correspondan por ante los Tribunales del Trabajo, ya sea tanto por la responsabilidad objetiva prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas. Así se declara.”¹³⁵

Tal como se demuestra de la sentencia transcrita, la Sala determina que el trabajador no tendría que probar la culpa del patrono en la ocasión

¹³⁴ Dicha posición es reiterada por la Sala de Casación Social, en sentencia de fecha 6 de febrero de 2003, Caso: Elvidio Mora Roa vs Alcaldía Municipio Arzobispo Chacón del Estado Miranda. Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz. Vid. Henríquez La Roche, Ricardo, *El Nuevo proceso Laboral Venezolano*, Ediciones Liber, Caracas, 2003, p. 227-229.

¹³⁵ Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 17 de mayo de 2000, Caso: José Francisco Tesorero Yáñez vs Hilados Flexilón, S.A. Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz

del accidente o enfermedad profesional en los casos en que se demanden las indemnizaciones tarifadas previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, y en los casos en que se demande el daño moral, éste último que es asimilado por la Sala como integrante del sistema de responsabilidad objetiva en esta materia.

Sin embargo, en posterior decisión de fecha 25/10/00, la Sala establece que tanto la indemnización por daño moral, así como las establecidas en Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, forman parte del sistema de responsabilidad subjetiva, y por tanto se hace menester que el trabajador, que pretendiere tal resarcimiento, deberá probar la culpa del patrono en la ocasión del daño, en el sentido de demostrar que el patrono actuó con intención, imprudencia y/o negligencia, y que dicho hecho u omisión, produjo el infortunio del trabajador.¹³⁶

Posteriormente, la Sala vuelve a los fueros derivados de la sentencia de fecha 17/05/00, y en fecha 22/03/01¹³⁷ vuelve establecer el criterio acerca de la inserción dentro del sistema de responsabilidad objetiva a la

¹³⁶ Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 25 de octubre de 2000, Caso: José Alfredo Torrealba vs Compañía Anónima Electricidad de Occidente (ELEOCCIDENTE), S.A. Ponente: Magistrado Juan Rafael Perdomo.

indemnización por daños morales y las establecidas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, situación que se vuelve a presentar en sentencia de fecha 17/07/03.¹³⁸ En estas decisiones, con respecto a las indemnizaciones por daños morales, la Sala dictamina que su inserción dentro del marco de la responsabilidad objetiva del patrono deriva de la aplicación del artículo 1.193 del Código Civil, el cual consagra la responsabilidad civil especial del guardián de la cosa.

Sin embargo la propia Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en su sentencia de fecha 9/08/02, pareciera excluir la posibilidad de aplicar el régimen de responsabilidad civil especial por guarda de cosas en materia de infortunios del trabajo cuando establece textualmente lo siguiente:

“De todo lo hasta aquí expuesto, se desprende que la teoría del riesgo profesional, tuvo su origen en la conocida responsabilidad objetiva por la guarda de la cosa, y por lo tanto, como bien lo ha señalado la doctrina y la jurisprudencia, en virtud de dicha responsabilidad objetiva se debe reparar tanto el daño material como el daño moral.

Es por ello que la teoría del riesgo profesional, aplicable al patrón por los accidentes o enfermedades profesionales que sufran sus empleados, lo hace responder objetivamente, es decir, independientemente de la culpa, tanto por el daño material como por el daño moral, siempre que “el hecho generador (accidente o enfermedad profesional) de daños materiales pueda ocasionar,

¹³⁷ Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 22 de marzo de 2001, Caso: María Auxiliadora Baptista vs Super S, C.A. Ponente: Magistrado Alfonso Valbuena Cordero.

¹³⁸ Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 17 de julio de 2003, Caso: Freddy Nicolas Vargas vs Industrias Textiles Fénix, C.A., Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz

además, repercusiones psíquicas o de índole afectiva al ente moral de la víctima” (S.C.C. 23-03-92). Así se declara (...)
(...)Ahora bien, esta responsabilidad objetiva por accidente de trabajo o enfermedad profesional sólo comprende los supuestos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, como antes se refirió, en los artículos 560 y siguientes, pues, aun cuando la legislación especial del Trabajo prevé indemnizaciones tanto en dicho cuerpo normativo como en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en su artículo 33, ésta última difiere en cuanto a la responsabilidad que da lugar al resarcimiento, al prever, que en esos supuestos de indemnización deben comprobarse los extremos señalados en la norma, es decir, la culpa del patrono en la materialización del daño, entendida ésta como la conducta intencional, imprudente o negligente, que sin lugar a dudas reflejan una responsabilidad subjetiva.”¹³⁹

De la anterior sentencia se desprende que, aún cuando la responsabilidad objetiva patronal en materia de infortunios del trabajo, tiene su antecedente directo en el régimen de responsabilidad civil especial por guarda de cosas, sin embargo la única normativa aplicable en esos casos es la prevista en los artículos 560 y subsiguientes de la Ley Orgánica del Trabajo. Sin embargo se observa, con profunda preocupación como la jurisprudencia patria ha sido inconstante en sus precisiones acerca de esta materia, lo cual crea toda una incertidumbre en cuanto a la solución del problema planteado en la presente investigación.

¹³⁹ Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 9 de agosto de 2002, Caso: Guillermo Morón vs Banco Latino, C.A. Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz

Lo mas grave de todo lo que hasta ahora se ha planteado, es que después de la primera discusión del proyecto de Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, dentro de su articulado se deja establecida la posibilidad de que la víctima de un infortunio del trabajo pueda proceder en contra de su patrono en base a las indemnización por daño moral fundada en el sistema de responsabilidad civil por hecho ilícito, y que dichas acciones deberán ser conocidas por los Jurisdicción especial del Sistema de Seguridad Social que se prevé crear a partir de la entrada en vigencia de las leyes sobre la materia, lo cual de alguna manera sana la situación que alguna doctrina ha planteado acerca de la necesaria atribución de dichas competencias bajo al égida del principio de la legalidad.¹⁴⁰

Si bien el referido proyecto, deja a un lado la posibilidad de recurrir a la acción civil por daños materiales, sin embargo aún mantiene la posibilidad de acumular la acción derivada del daño moral, habrá que ver si a partir de dicha propuesta la Sala de Casación Social reforma la doctrina que hasta ahora ha tratado de imponer sobre la materia.

¹⁴⁰ El artículo 127 del referido Proyecto de Ley establece lo siguiente: *“Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional en que se hubieren producido violaciones de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, sus representantes, éste o ésta deberá pagar al trabajador, o sus derechohabientes una indemnización por el daño material en los términos establecidos en los artículos siguientes y por daño moral de conformidad con en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal. Parágrafo Único: de las acciones derivadas de lo regulado por este artículo conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del Sistema de Seguridad Social.”* Cfr. Ministerio del Trabajo. Anteproyecto de Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Disponible: <http://www.mintra.gov.ve/inpsasel/paginas/anteproyectolopcyamat.htm>



CONCLUSIONES

Del análisis realizado a lo largo de la presente investigación, se pueden extraer las conclusiones que se determinan a continuación:

- La historia de la formación del derecho del trabajo como rama autónoma y especializada ha devenido en la creación de un sistema especial de responsabilidad patronal derivado del incumplimiento del contrato de trabajo, cuya misión estuvo en la consecución del desplazamiento del viejo sistema de responsabilidad civil, el cual regía para dichos casos bajo la esfera del contrato de locación o arrendamiento de servicios que regulaba primitivamente al trabajo ejecutado por cuenta y bajo dependencia de otro, inclusive para los casos de infortunios del trabajo donde se generó un sistema de responsabilidad objetiva o sin culpa a cargo del patrono, y en ciertos casos, un sistema adicional en caso de faltas graves, tal como lo contempla nuestra vigente Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

- Por otra parte, la doctrina ha sido generador de una importante discusión acerca de la posibilidad que coexistan por un mismo hecho la responsabilidad de naturaleza contractual y la responsabilidad extracontractual derivada del hecho ilícito, lo cual en materia laboral cobra suma importancia dada la trascendencia histórica en la creación de todo un sistema de responsabilidad patronal de naturaleza contractual que limita las indemnizaciones en caso de incumplimiento de las condiciones provenientes del contrato de trabajo. Dicha tesis es lo que se ha denominado el cúmulo o concurso de responsabilidades, lo cual primordialmente abre la opción para que el trabajador pueda resarcir integralmente el daño verificado por el incumplimiento de las condiciones de trabajo por parte de su empleador, tanto por el sistema creado por la legislación laboral, como por el sistema de responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito derivado del derecho común. En Venezuela la doctrina y la jurisprudencia predominante comparte la tesis favorable al cúmulo de responsabilidades, lo cual no es del todo claro en materia de infortunios del trabajo.
- Desde otra óptica, la aceptación de la tesis del cúmulo de responsabilidades no conlleva necesariamente a la favorabilidad de la

acumulación de acciones provenientes de ambos sistemas de responsabilidad, bajo una misma acción, y por ante la misma vía procedimental, más cuando analizada la noción acerca de la acción laboral se determinó que la responsabilidad civil extracontractual por hecho ilícito proviene de un plano jurídico distinto, aunque conexo, a las variadas relaciones jurídicas que nacen del hecho social trabajo y que sustentan la *causa petendi* como elemento de la acción laboral, hecho que violenta el proceso de unificación y especialidad del derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma.

- Que al no encajar el sistema de responsabilidad civil por hecho ilícito dentro de la noción de la acción judicial, necesariamente debe quedar excluido del ámbito jurisdiccional que determina la competencia material de los Jueces del Trabajo, lo cual *-per se-* hace imposible la aplicación de la tesis de la acumulabilidad de las acciones provenientes de ambos sistema de responsabilidad, bajo la óptica de la jurisdicción laboral, aunada a la demostración de la incompatibilidad del procedimiento laboral previsto en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con el procedimiento ordinario civil que en principio correspondería tramitar todo lo concerniente a las acciones provenientes del sistema de responsabilidad civil por hecho ilícito, lo

cual afianza la no aplicabilidad de la tesis del cúmulo de acciones o pretensiones.

- Por último, los ordenamientos jurídicos que basan la regulación del régimen de responsabilidad civil por hecho ilícito bajo el sistema de derecho continental, tales como Francia e Italia, y Argentina dentro del derecho comparado latinoamericano, hoy en día poseen un sistema de responsabilidad por infortunios del trabajo que excluye la posibilidad de aplicar el sistema de responsabilidad civil por hecho ilícitos en esa materia, posición radical desfavorable a la tesis del cúmulo de responsabilidades, que en consecuencia incide negativamente en el postulado favorable a la acumulación de acciones provenientes de ambos sistemas de responsabilidad. Sin embargo en Venezuela, si bien existen posturas doctrinarias que condenan la tesis del cúmulo de responsabilidades en materia de infortunios del trabajo, y en consecuencia la improbabilidad de acumular ambos sistemas de responsabilidad dentro de una acción de naturaleza laboral, la jurisprudencia emanada la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha demostrado su favorabilidad a la tesis de la acumulación de acciones o pretensiones provenientes de ambos sistemas en materia de infortunios del trabajo,

con provecho de las ventajas, características y principios que informan a cada uno de los sistemas, pero con el desarrollo de una interpretación anacrónica acerca del sistema de responsabilidad objetiva patronal en los infortunios del trabajo.

En definitiva, pensamos que ambos sistemas pueden coexistir, de por sí el objeto de la presente investigación parte del supuesto que esta situación se plantee, además el artículo 108 Parágrafo Cuarto de la Ley Orgánica del Trabajo no deja dudas al respecto al afirmar que las indemnizaciones contempladas en la misma *"no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común"*.

Pero es el caso que dicha posibilidad no es el punto neurálgico del problema planteado, en tal sentido mediante la presente investigación se estableció que si bien ambos planos de responsabilidad pueden coexistir por la producción de un mismo hecho, apoyando de alguna manera la tesis del concurso de responsabilidades, estos no pueden ser invocados conjuntamente a través de una sola acción, a la luz de lo establecido en el artículo 78 del Código de Procedimiento Civil.

El problema se presenta a la hora de acumular al novedoso procedimiento del trabajo, una acción derivada de la responsabilidad delictual, cuyo trámite procedimental corresponde al juicio civil ordinario contemplado en el Código de Procedimiento Civil, procedimiento éste que resulta ser incompatible con el procedimiento especial del trabajo contemplado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, dados los principios rígidos y desequilibrados que informa a dicho procedimiento.

El derecho comparado ha saneado esta situación, y en tal sentido en la legislación especial sobre infortunios del trabajo, los ordenamientos jurídicos francés e italiano han cerrado las puertas a la posibilidad de aplicar las normas del derecho común a estos casos, claro está, estas legislaciones han desarrollado sendos sistemas de seguridad social que amparan a los trabajadores de forma eficaz contra dichos contingentes desde hace ya bastante tiempo, lo cual seguramente ha hecho acallar a aquellos que critican dicha exclusión.

Igualmente en nuestro continente el sistema jurídico argentino impedía la acumulación de ambas acciones, estableciendo para tal fin un régimen opcional en el cual si el trabajador elegía la vía del resarcimiento laboral se le aplicaba el procedimiento especial del trabajo, y lo conocía en consecuencia el Juez del Trabajo, por el contrario si optaba por el

resarcimiento integral del derecho común debía seguirse el trámite correspondiente ante la justicia ordinaria. Hoy la legislación argentina derogó el sistema de la opción y expresamente prohibió la aplicación de las normas emanadas del derecho común para estas situaciones especiales.

Nuestro país nada ha establecido a nivel legislativo, existe un vacío legal el cual conlleva a la situación planteada en la presente investigación, distintos autores patrios opinan, pero hasta hora la jurisprudencia emanada de nuestra Casación Social permite la acumulación de ambas acciones en un sola demanda creando en consecuencia todo el caos procesal descrito en la presente investigación, e inclusive ya se comienza a trabajar a fin de generar la primera legislación que sustente dicha circunstancia, lo cual definitivamente representa un gran retroceso hacia la construcción de un verdadero derecho del trabajo especializado y unificado.

BIBLIOGRAFÍA

- Acedo, C. (1993) *La Función de la Culpa en la Responsabilidad por Hecho Ilícito en el Derecho Venezolano, comparado con los Derechos Francés e Italiano*, Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.
- Alfonso-Guzmán, R. (1996). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*, Caracas: Editorial Adriana Alfonzo Solito.
- Alonso G., M. (1958) *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Barcelona: Editorial Bosch.
- Arbitelli, G. (1996) *Méritos de la Ley de Riesgos del Trabajo*, en Revista del Foro de Cuyo, t. 22. Mendoza: Dike
- Bayón, G. y Pérez, E. (1969): *Manual de Derecho del Trabajo*, V-2, Madrid
- Borrajo, E. (1996) *Introducción al Derecho del Trabajo*, Madrid: Editorial Tecnos.
- Cabanellas, G. (1968) *Derecho de los Riesgos del Trabajo*, Buenos Aires: Editores Libreros
- Calamandrei, P. (1997) *Istituzioni di Diritto Processuale Civile*, Trad. Esp. en México DF: Biblioteca Clásicos del Derecho, V-2
- Código Civil de Venezuela, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.990 Extraordinario del 26 de junio de 1982.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. 11 de diciembre de 1991.
- Corte Supremo de Justicia. Sala Político Administrativa. 17 de diciembre de 1998. N° 876 caso: Felicia Navarez contra CADAFE
- Cuenca, H. (1986) *Derecho Procesal Civil*. T-I. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Chiuchquievich, A (s/f). *Interpretación del art. 39 LRT a partir del fallo Gorosito de la CSJN*.

Disponible: www.laboral.org.ar/interpretacion_fallo_gorosito.html.
(Consulta: 2004 Agosto 3)

De Diego, J. (1996) *Manual de Riesgos del Trabajo*, Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Duque Sánchez, J. (1977) *Contribución al Estudio del Derecho Procesal Laboral*, en Estudios sobre Derecho laboral Homenaje a Rafael Caldera, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello

Etchegoyen, S. (s/f) *Primero de Mayo*, Disponible: www.cancerteam.com.ar/etch017.html (Consulta: 2004 Agosto 3).

Goizueta, N. y Goizueta, C. (1987) *La Responsabilidad derivada de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*. En Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Valencia: Revista Relaciones de Trabajo.

Henríquez, R. (1995) *Código de Procedimiento Civil*, T-I, Caracas.

_____ (2003) *El Nuevo Proceso Laboral*, Caracas: Ediciones Liber

Hernández, L. (1977) *El Proceso del Trabajo y sus Peculiaridades*, en Estudios sobre Derecho laboral Homenaje a Rafael Caldera, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Josserand, L. (1950) *Curso de Derecho Civil Positivo Francés*, Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América.

Jurisprudencias *Ramírez & Garay*. Caracas: Ramírez & Garay, S.A.

Leichner, W (s/f) *“La ley sobre riesgos del trabajo. Cuestionamiento sobre la constitucionalidad de la limitación de responsabilidad”*. Buenos Aires: Revista de Derecho Privado y Comunitario N° 15

Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 Extraordinario, 19 de junio de 1.997.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 3850 Extraordinario del 18 de julio de 1986.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002.

Maduro, E. (1989) *Curso de Obligaciones. Derecho Civil III*, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

_____ (1998) *Responsabilidad Civil por Hecho Ilícito derivada de la Guarda de Cosas Inanimadas*, en *Indemnización de Daños y Perjuicios*, Caracas: Ediciones Fabretón.

Mantero, O. (s/f) *Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*. Caracas

Melich, J. (1995) *La Responsabilidad Civil por Hechos Ilícitos*, T-I, Caracas: Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales.

_____ (1998) *El Resarcimiento del Daño Moral en material laboral y la cuestión del Cúmulo de la Responsabilidad Contractual y Extracontractual*, en *Indemnización de Daños y Perjuicios*, Caracas: Ediciones Fabretón.

Meza, M. (2003) *Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la Aplicación Supletoria del Proceso Civil al Laboral*. En *Estudios sobre Derecho del Trabajo*, Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez. Vol. II, Caracas: Tribunal Supremo de Justicia

Mille, G. (1989) *Doctrina Judicial sobre Derecho Procesal del Trabajo*, Caracas: Paredes Editores.

Ministerio del Trabajo, *Leyes Sociales*, Edición Oficial, Resolución N° 39 del 5 de marzo de 1974

Ministerio del Trabajo. *Anteproyecto de Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*. Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales. INPSAEL. Disponible: <http://www.mintra.gov.ve/inpsasel/paginas/anteproyectolopcyamat.htm> (Consulta: 2004 Agosto 3)

Monereo, J. (1996) *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnica jurídica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas.

- Montoya, A. (1997) *Derecho y Trabajo*. Madrid: Cuadernos Civitas
- Nuggent, R. (1997) *La Seguridad Social: Su Historia y sus Fuentes*. En Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Palomeque, M. (1991) *Derecho Sindical Español*, Madrid: Editorial Tecnos
- Pla, A. (1998) *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Editorial Depalma.
- Podetti, H. (1997) *Los Riesgos Sociales*. En Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pierre Tapia, O. (1997) *Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*. N° 7. Caracas.
- Rengel-Römberg, A. (1992) *Tratado de Derecho procesal Civil Venezolano*. T-I. Caracas: Editorial Arte.
- Rufino, M. (1990) *Accidentes de Trabajo*, Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Sachet, A. (1947) *Tratado Teórico de la Legislación sobre los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales*, T-IV, Buenos Aires: Editorial Alfa.
- Sanso, B. (1984) *El Problema del Cúmulo de la Responsabilidad Contractual y Extracontractual*, en *Estudios Jurídicos*, Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Tinoco Smith, J. y Duque Corredor R. (s/f) *Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo*. Caracas: Editorial Jurídica Alva.
- Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, 2 de agosto de 2001. Ponente: Magistrado Antonio García García, Caso: Transportes Ivan
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. 15 de febrero de 2000. Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz. Caso Administradora Yuruari. Exp. 98-819

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 17 de mayo de 2000.
Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz. Caso: José Francisco Tesorero Yáñez vs Hilados Flexilón, S.A. Exp. 99-591

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. 17 de mayo de 2001,
Ponente Magistrado Omar Mora Díaz, Caso: Dinners Club

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 25 de octubre de 2000. Ponente: Magistrado Juan Rafael Perdomo, Caso: José Alfredo Torrealba vs Compañía Anónima Electricidad de Occidente, S.A.

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 22 de marzo de 2001.
Ponente: Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, Caso: María Auxiliadora Baptista vs Super S, C.A.

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 9 de agosto de 2002.
Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz. Caso: Guillermo Morón vs Banco Latino, C.A.

Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, 17 de julio de 2003.
Ponente: Magistrado Omar Mora Díaz. Caso: Freddy Nicolas Vargas vs Industrias Textiles Fénix, C.A.,

Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Caracas 15 de marzo de 2001.
Disponible: http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/proyecto_de_ley.htm (Consulta: 2004 Agosto 3)

Verde, F. (2003) *“Ensayo sobre la Eficacia de los Procedimiento de Inamovilidad previstos en la Ley Orgánica del Trabajo. Propuestas para una Reforma Legal”*, en Estudios sobre Derecho del Trabajo, Libro Homenaje a José Román Duque Sánchez. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia