

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

**OPORTUNIDAD PARA PROMOVER PRUEBAS EN
EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

**Autor: Diego Antonio Rivero
Asesor: Horacio J. González H.**

Barquisimeto, Octubre de 2007

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL CIVIL

**OPORTUNIDAD PARA PROMOVER PRUEBAS EN
EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

**Trabajo Especial de Grado para optar al Grado
de Especialista en Derecho Procesal**

**Autor: Diego Antonio Rivero
Asesor: Horacio J. González H.**

Barquisimeto, Octubre de 2007

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

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la Ciudadana Abogado Diego Antonio Rivero, para optar al Grado de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título es: *Oportunidad para Promover Pruebas en el Proceso Laboral Venezolano*; considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barquisimeto, a los 01 días del mes de Octubre, de 2007.

Horacio J González H.

C.I. 2.141.162

ÍNDICE GENERAL

	pp.
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
I. LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL VENEZOLANO	9
Principios que rigen el Proceso Laboral Venezolano de acuerdo a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	9
II. LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCESO LABORAL	25
La Audiencia Preliminar en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	25
Finalidad	31
Garantía de los resultados del juicio	35
Duración de la Audiencia Preliminar	36
III. LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO	39
Promoción de Pruebas	39
Admisión de las Pruebas	41
Los medios probatorios	46
Contestación de la demanda	50
IV. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y LA PROMOCIÓN DE PRUEBAS	51
Contestación de la demanda	51

pp.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
Conclusiones	68
Recomendaciones	70
Referencias Bibliográficas	71

UNIVERSIDAD CATÓLICA “ANDRÉS BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

**OPORTUNIDAD PARA PROMOVER PRUEBAS EN
EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

Autor: Diego Antonio Rivero
Asesor: Horacio J. González H
Fecha: Octubre, 2007

RESUMEN

La presente investigación constituye un estudio monográfico a nivel descriptivo donde se analizó la promoción de pruebas en el proceso laboral venezolano. Para el desarrollo del mismo, se estudiaron los principios que orientan el proceso laboral, la audiencia preliminar y la promoción de pruebas conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, usando fuentes documentales, tales como la ley, la doctrina y la jurisprudencia para sustentar la promoción de las pruebas en la audiencia preliminar, y la importancia de que los derechos constitucionales de todo ciudadano de acceder a una justicia sin desigualdades, entre otros, sean respetados. La justificación es conocer la manera en que pueden ser promovidas las pruebas una vez terminada la audiencia preliminar, puesto que es el único momento en que se pueden realizar, pero al llevarse a cabo la contestación de la demanda, pueden surgir pruebas de interés a las partes y al proceso, no pudiendo según la Ley laboral ser promovidas, lo que pudiera ir en contra de los principios de este proceso y del debido proceso. El autor concluye que atendiendo a los principios que rigen el proceso laboral y tal como está prevista la audiencia preliminar, debería ser posible promover las pruebas en él, una vez realizada la contestación de la demanda, pudiendo éstas ser apreciadas por el Juez, de modo que ello permita su incorporación en el momento oportuno, teniendo como referencia los principios que rigen dicho proceso.

Descriptores: Promoción de pruebas, proceso laboral.

INTRODUCCIÓN

Toda sociedad busca vivir en armonía y desarrollarse de tal forma que cada uno de sus miembros pueda hacer respetar los derechos tanto propios como los de otras personas. Para ello, el ser humano ha creado diversas reglas de convivencia que permiten dar forma a la misma, basta dar una mirada a todos los instrumentos jurídicos internacionales que proponen normas de protección y dirección para todos.

El Derecho no escapa a esta realidad, y es por eso que en todo momento ha pretendido lograr el respeto de todos los individuos y el cumplimiento de sus deberes. Es así, que los principios que rigen la norma jurídica deben tenerse siempre presentes, ya que son el por qué de la sociedad, el para qué del Derecho y el cómo, toma cuerpo en la elaboración de las leyes de cada Estado.

Desde esta perspectiva social el Derecho no se aisló, sino que avanzó al proponer doctrinas como la socialización del Derecho y el Derecho Social. Al respecto González (2004, 34), explica que ambas corrientes se acercan más hacia la consideración humana de las partes en los conflictos judiciales.

Por su parte Ripert (1955, 98), propone que la socialización del Derecho es una guía hacia una sola finalidad, es decir, la renovación integral de todas las ramas del Derecho. Por el contrario Radbruch (1930, 79), se inclina a defender la tesis del Derecho Social, al considerar que este constituye el conjunto de normas jurídicas nacidas precisamente con el objeto de proteger y organizar los grupos más débiles de la sociedad.

Sin embargo, más allá de estas consideraciones doctrinarias el Derecho Social debe tener como objetivo principal el construir una rama jurídica especialísima, que parta de un tronco común del Derecho Civil para crear legislaciones que tiendan a equilibrar las desigualdades del poder contractual o social, esto para asegurar la asistencia jurídica y compensar el desequilibrio procesal de los sectores afectados, y la aplicación de un Derecho eminentemente formalista que colinde con los principios básicos de la justicia social, en donde está también inmerso el Derecho Laboral.

En este orden de ideas, el proceso laboral puede ser considerado como un instrumento necesario para satisfacer las necesidades humanas, adecuándose a las necesidades a las cuales sirve. Staffoni (1995, 63), opina que el derecho procesal laboral resulta ser una disciplina autónoma, caracterizada por la naturaleza de sus instituciones, por los principios en que se funda y por la naturaleza de sus propósitos y fines, fundamentando su

autonomía en la diferencia que media entre los conflictos sociales y los de Derecho común, y como lógica consecuencia, entre las normas que rigen la controversia y conflictos que dan lugar a unos y otros.

Asimismo Obando (2001, 25), considera que la misma especialidad, el contenido material y las características que distinguen el proceso laboral de las demás ramas del Derecho, con sus principios, jurisdicción especializada y sujetos calificados que intervienen el proceso, hacen del Derecho procesal laboral una disciplina científica autónoma.

Es así, que los principios en los cuales se edifica el proceso laboral para proteger al trabajador y asegurarle que en un plazo breve el conflicto de intereses que perjudica sus derechos sustantivos será resuelto aplicando los principios de equidad y de la buena fe, ya que son los basamentos primordiales de la justicia social.

En este orden de ideas Menéndez (citado por González, op. cit, 40), al hacer referencia a los principios típicos del Derecho procesal laboral, analiza tres bases fundamentales como son: (a) un tecnicismo nítido para que el proceso no sea difuso, sino sometido a reglas precisas que los tribunales y las partes deben someterse, (b) una rapidez indispensable porque si se retarda el resultado, su consecuencia inmediata es la ineficacia en la

administración de justicia, y (c) una garantía de que el proceso será gratuito hasta la ejecución de la sentencia.

Como se puede observar, estos pilares fundamentales del proceso laboral nacen de sus principios identificativos que giran de manera armónica alrededor de la protección del trabajador, para evitar que se apliquen presupuestos jurídicos del juicio ordinario civil, y lograr satisfacer la pretensión laboral de manera justa y equilibrada, ya que en la mayoría de los casos está en juego el sustento y la seguridad individual del trabajador, quien tiene la naturaleza de una obligación alimentaria y de una seguridad social constitucional.

Es por eso, que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagra en su artículo 26:

Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia. para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos y difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.
El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

Partiendo de la norma antes citada, el ámbito jurídico venezolano, específicamente, el laboral, ha dado un giro completo al hacer su aparición la

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002), instrumento que viene a proponer cambios en la manera de administrar justicia en este campo del Derecho. Esto se explica en la Exposición de Motivos de la Ley al exponer:

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

Por ello, la vigente Ley viene a dar respuesta a esta situación, en donde se utiliza el proceso como instrumento fundamental para lograr la justicia y la equidad, tal como lo expresa la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (op. cit.), en su artículo 257:

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

De igual forma, atendiendo a la disposición 4° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (op. cit.), donde se propone la aprobación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se deja establecido que ésta se regirá 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” (p. 19).

Asimismo, una de las innovaciones más trascendentes de la LOPT (op. cit.), es que creó una jurisdicción especializada en materia laboral, y a la vez se ciñe a la doctrina más contemporánea al delinear los principios fundamentales del nuevo proceso laboral venezolano, cuando directamente señala en su artículo 2° que el Juez laboral tiene como obligación ineludible orientar su actuación en los “principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”.

Lo anterior, aunado a las garantías del debido proceso plasmadas en el artículo 49 de la Constitución, como el derecho a la defensa, presunción de la inocencia, derecho a ser oído, a ser juzgado por jueces naturales, a no declarar en forma coercitiva, principio de la legalidad y al resarcimiento por parte del Estado por daños causados por faltas judiciales; deben garantizar a todas las personas, la solución justa de sus conflictos o controversias.

Ahora bien, según González (2004, 45), algo novedoso en el proceso laboral, es que la libertad que en forma indiscutible otorga el principio dispositivo a las partes procesales no puede ser ilimitada y a la vez irregulable, porque la técnica jurídica que tiene naturaleza pública limita esa autonomía de voluntad procesal y la somete, para su validez, a ciertas reglas

preestablecidas para la materialización de los actos procesales que impulsan el proceso hacia su finalización natural.

En este orden de ideas, en el proceso laboral surge la audiencia preliminar que la LOPT (op. cit., en su Capítulo II de la Audiencia Preliminar, artículo 129, consagra:

La Audiencia preliminar será de forma oral, breve, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Es en esta audiencia cuando las pruebas pueden ser integradas al proceso, puesto que según el artículo 73 de la LOPT (op. cit.), “la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en esta Ley”.

Sin embargo, si en la audiencia preliminar no ha sido posible llegar a la conciliación, el demandado deberá realizar la contestación de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes. Es aquí donde surge la razón de ser de este estudio, puesto que si finalizada esta fase del proceso, se sigue el mismo con la contestación de la demanda, no pueden ser promovidas nuevas pruebas, aun cuando estas puedan ser de gran utilidad para alguna

de las partes, especialmente para el trabajador, quien no tiene conocimiento hasta esa momento de las pruebas presentadas por el patrono.

Es por lo expuesto que el presente trabajo se presenta en capítulos. El Capítulo I, muestra los principios que orientan el proceso laboral venezolano. En el Capítulo II, se analiza la audiencia preliminar en el proceso laboral. El Capítulo III, contiene lo referente a las pruebas en el proceso laboral. En el Capítulo IV, se propone un análisis de la contestación de la demanda y la promoción para pruebas, para terminar con el Capítulo V, donde aparecen las conclusiones y recomendaciones a las que llego el autor.

CAPÍTULO I

LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Principios que rigen el Proceso Laboral Venezolano de acuerdo a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

El Derecho Laboral como un instrumento que satisface las necesidades humanas adecuándose a éstas, es una disciplina jurídica autónoma, caracterizada por los principios que la fundan y por la naturaleza de sus propósitos y fines.

En este sentido González (2004), propone que los principios sobre los cuales se edifica el proceso laboral se idearon para proteger al hiposuficiente, y asegurarle que en un breve plazo el conflicto de intereses que lo perjudica en alguno de sus derechos sustantivos será resuelto aplicando los principios de equidad y de buena fe, bases fundamentales de la justicia social.

Desde esta perspectiva, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002), en su Título I de las Disposiciones Generales, Capítulo I de los Principios Generales, el artículo 2 consagra: “El Juez orientará su actuación

en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”.

- Principio de Gratuidad.

El Principio de Gratuidad parte del presupuesto que la Ley laboral debe proteger al débil económico en la relación laboral, quien presta sus servicios personales para subsistir, motivo por el cual el proceso laboral es simple, breve y rápido; esto con el fin de evitar altos costos o desembolsos de los litigantes para lograr la satisfacción de sus pretensiones.

De igual manera, el principio de gratuidad está consagrado en el artículo 5 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y en el artículo 8 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (op. cit.); al disponer que la justicia laboral será gratuita y prohíbe a los tribunales del trabajo establecer tasas, aranceles o exigir algún pago por sus servicios. Asimismo, en el artículo 28 de LOPT también aparece consagrado este principio al crear la Defensoría Pública de Trabajadores.

En este sentido, la exposición de motivos del Anteproyecto de la LOPT, elaborado por la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, al hacer

referencia al principio de gratuidad, propuso: “Este principio también de rango constitucional garantiza el derecho que toda persona tiene de acceder a los órganos de administración de justicia laboral...”.

- Principio de Oralidad.

En cuanto al Principio de Oralidad Henríquez La Roche (2003), refiere que este es admitido universalmente en la tramitación de los juicios laborales al permitir alcanzar una inmediatez casi absoluta entre los litigantes y el juez; ya que éste podrá constatar la veracidad de los hechos alegados, mantener un contacto personal en la evacuación de las pruebas y extraer conclusiones de los actos procesales realizados en su presencia.

En este aspecto, el proceso laboral venezolano es mixto, ya que la escritura aparece consagrada para dejar constancia de los actos procesales como la presentación de la demanda y su admisión, la notificación de las partes, la contestación de la demanda, entre otros. Este desarrollo de la fase oral del proceso obedeció a lo dispuesto en el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, quedando expresamente establecido en el artículo 3 de la LOPT (op. cit.).

Además, el investigador quiere resaltar que la tendencia de la oralidad en el proceso laboral venezolano quedó bien delineada en dos actos procesales de gran relevancia para el Juez, las partes y aquellos terceros relacionados con las pretensiones procesales; que en el artículo 129 de la LOPT (op. cit.) quedaron expresamente consagrados, el primero la audiencia preliminar y el segundo, la audiencia de juicio o de mérito. Incluso, la oralidad aparece en el artículo 123 para la presentación de la demanda, cuando no se quiera presentar por escrito. Es importante resaltar que en el Código de Procedimiento Civil (CPC, 1987), se consagró expresamente la oralidad en los juicios laborales que no excedan un monto superior a los doscientos cincuenta mil bolívares (Bs. 250.000), según su artículo 859.

– Principio de Inmediación.

Otro de los principios es el de Inmediación, consagrado en el artículo 6 de la LOPT (op. cit.), el cual está basado en el contacto permanente entre ambas partes y entre éstas y el Juez, quien está obligado a recibir la demanda y ampliarla con los interrogatorios que haga a las partes, a estar presente en las audiencias procesales para interrogar a las partes en asuntos dudosos, a estar presente en los actos de evacuación de las pruebas para dominar claramente la sustanciación procesal, así como mantener

congruencia al dictar sentencia con lo alegado y probado en la audiencia de juicio.

En el proceso laboral venezolano, de acuerdo a la opinión de González (op. cit.), el Principio de Inmediación se materializa cuando el Juez y las partes intervienen oralmente en la audiencia de juicio, porque al intervenir en el debate y exponer sus alegatos para rebatir al contrario y convencer al Juez de la pretensión o defensa o contradicción de los hechos, se produce una simbiosis entre todas las partes procesales.

En el anteproyecto de la Ley, los magistrados consideraron que el Principio de Inmediación toma cuerpo en el juicio oral a través de la audiencia tanto preliminar como de juicio. De allí la importancia de que el Juez participe de manera personal y activamente en la evacuación de la prueba con el fin principal de que pueda formarse personalmente un juicio valorativo de los argumentos y alegatos de las partes, y así poder juzgar en persona con base a la sana crítica resultante del debate procesal.

– Principio de Publicidad.

Sumado a lo anterior está el Principio de Publicidad, ya que el proceso laboral al estar sometido a los principios generales de los procedimientos

ordinarios, debe ser público y de fácil acceso para los interesados, esto para resguardar la bilateralidad procesal. Por esto, los litigantes tienen el derecho de enterarse del expediente en cualquier estado y grado del proceso, tomando en cuenta que el proceso laboral es mixto, con preeminencia de las actuaciones orales, para ejercer el derecho a la defensa consagrado en el artículo 49 de la Carta Magna.

El Principio de Publicidad aparece consagrado en la LOPT (op. cit.) en su artículo 4, cuando se prevé que todos los actos del proceso serán públicos, permitiendo que el Juez establezca de manera subjetiva cuándo los actos procesales puedan ser privados por razones de seguridad, moral o protección de la personalidad de algunas de las partes, o si la ley procesal así lo dispone en forma expresa.

- Principio de Impulso Procesal y la Perención de la Instancia.

González (op. cit.), explica que en materia laboral el principio de perención breve o anual no procede porque su naturaleza es de orden social y corresponde al Estado, con fundamento en el carácter protector del Derecho al Trabajo, impulsar de oficio el proceso laboral sin necesidad de que las partes los soliciten. El fundamento de este principio en el proceso

laboral es primordial porque su cometido es perfeccionar el bien común y hacer realidad la equidad y la justicia del trabajo.

La LOPT (op. cit.), consagró estos principios en los artículos 5, 6 y 11. En este sentido, la parte final del art. 5, le impone a los Jueces que para la protección del débil económico deben "... intervenir en forma activa en el proceso dándole el impulso y la dirección adecuadas...", esto por lógica es lograr la finalización del proceso mediante sentencia. El art. 6, es un poco menos específico al establecer que "el Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión..."; siguiendo la línea expuesta, el art. 11 dispone que cuando no exista la forma de realizar un acto procesal, el Juez tiene la potestad para determinar los oficios a seguir, "...todo ello con el propósito de garantizar la consecuencia de los fines fundamentales del proceso".

Esta potestad rectora del Juez laboral, debe obligatoriamente complementarse con los artículos 14 y 401 del CPC (op. cit.) que establecen que el Juez es el director del proceso, debiendo impulsarlo de oficio, siempre y cuando la causa no esté paralizada por alguna causa legal, para lo cual el Juez deberá fijar un término no menor de diez días para su reanudación, contados a partir de la fecha de la notificación de las partes.

En cuanto a la perención la LOPT (op. cit.), dispone en su artículo 201 que esta se aplicará a todos los juicios laborales que estén en curso y que se inicien bajo su protección, siempre que haya transcurrido más de un año después de vista la causa, sin que haya existido ninguna actividad de las partes o el Juez.

– Principio de Preclusión.

A través de este principio se logra una estabilidad de la concentración procesal al fijar la ley laboral la oportunidad cuando deben realizarse los actos procesales, con el fin de que las partes intervengan y ejerzan oportunamente el derecho a la defensa.

En este sentido Henríquez La Roche (op. cit.), expone que aún cuando este principio no fue incluido en el artículo 2 de la LOPT, hay que entender que la preclusión se dispone en el artículo 11 *ejusdem*, cuando establece que los actos procesales se realizarán en la forma prevista en esa Ley. Asimismo, se puede evidenciar este principio en la recusación de los jueces cuando la parte interesada debe presentarlo antes de que se realice la audiencia preliminar (art. 36), en el lapso para llamar a los terceros en garantía (art. 54), entre otros.

– Principio de Concentración.

Este principio quedó claramente establecido en la Carta Magna de Venezuela en sus artículos 26 y 257, al referir que todos los ciudadanos tienen derecho a una justicia sin dilaciones indebidas, formalismos o reposiciones inútiles, incluso que las leyes procesales se inspirarán en la simplificación y eficacia de los trámites adoptando un proceso breve, oral y público. Esto quedó suficientemente desarrollado en el artículo 2 de la LOPT (op. cit.), además se acentúa en el artículo 151 de esta Ley, al dispone que las partes y el Juez deben comparecer personalmente.

– Principio de la Lealtad Procesal.

La falta de lealtad procesal controla la conducta de las partes y del Juez durante el proceso, a fin de que éste no sea utilizado como un medio para obtener propósitos fraudulentos que impidan la correcta administración de justicia. Este principio persigue un fin práctico, ya que las partes deben actuar de buena fe en el proceso laboral alegando los hechos en la misma forma como ocurrieron, no cambiando la verdad real de los mismos.

Al respecto, la LOPT (op. cit.) en su artículo 48, sanciona el dolo procesal, la deslealtad y la temeridad procesal, cuando impone al juez la

obligación de oficio o a petición de parte, de asumir las medidas legales tendientes a prevenir o sancionar la falta de lealtad y probidad en el proceso, contrarias a la ética profesional, entre otros.

- Principio de la Celeridad Procesal.

En este aspecto hay que partir del artículo 257 de la Carta Magna, donde se traduce la brevedad del proceso laboral venezolano, al establecer la importancia primordial e indiscutible del proceso para alcanzar la justicia y que sus leyes procesales necesariamente deben adoptar un juicio breve, oral y público; hechos que fueron desarrollados en el artículo 3 de la LOPT (op. cit.), al consagrar que “el proceso será oral, breve y contradictorio”.

Es así, que en el artículo 65 de la LOPT (op. cit.), se consagró el principio de celeridad procesal al establecer que en los actos procesal los términos y lapsos son los establecidos en la Ley. Esto puede observarse en la promoción de las pruebas en la audiencia preliminar, en la admisión de éstas por el Juez de Primera Instancia de Juicio del Trabajo, en la admisión de la demanda por el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, entre otras.

– Principio de Conciliación.

El Principio de Conciliación en la LOPT se instauró como un acto de prosecución del juicio porque debe realizarse en forma obligatorio en la audiencia preliminar según los artículos 6 y 129, parágrafo único; ya que el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y de Ejecución del Trabajo, deberá personalmente mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando de poner fin a la controversia mediante los medios de autocomposición procesal.

El efecto de la conciliación según Henríquez La Roche (op. cit.), es que de ser positiva el Juez da por terminado el proceso mediante una sentencia que tendrá carácter de cosa juzgada material, que de no producirse dará lugar a la prosecución del juicio, el demandante deberá contestar la demanda, y el Juez una vez vencido el lapso de contestación deberá remitir el expediente al Juez de juicio con el propósito de la decisión de la causa.

Dada la condición de débil económico del trabajador, y con fundamento y aplicación directa del derecho a la defensa del trabajo, establecido en el artículo 8 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en el proceso laboral se invierte la carga de la prueba desvirtuando el principio civil que

obliga al actor a probar las afirmaciones de la demanda y al demandado los hechos de su contestación.

En la LOPT (op. cit.), este principio se admite en el acto de la contestación de la demanda por parte del patrono demandado en el lapso fijado en el artículo 135, cuando se establece cómo contestar la demanda, para lo cual debe determinarse claramente los hechos ciertos invocados en la demanda y cuáles son rechazados, ya que de lo contrario se tendrán por admitidos aquellos que al contestar la demanda no se hubieran determinado, ni expuesto el motivo del rechazo, ni aparecieran desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

Igualmente, el artículo 72 de la LOPT, consagra este principio cuando prevé que salvo disposición en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o quien los contradiga, alegando otros nuevos; pero que el patrono, sin importar su posición subjetiva en la relación procesal, siempre tendrá la carga de la prueba para las causas de despido y pago de obligaciones inherentes a la relación de trabajo.

- Principio de la Informalidad.

En este aspecto González (op. cit.), señala que el proceso laboral no puede ser ni es formalista, por el contrario, la simplicidad y la sencillez de sus formas le son inherentes. La LOPT (op. cit.), consagró este principio al permitir que el trabajador demandante presente su demanda en forma oral, y que el Juez interrogue a las partes procesales para obtener algún dato que pudiera faltar en la demanda.

Estos fundamentos, también tienen base constitucional en los artículos 26 y 257 de la Carta Magna, al garantizar una justicia sin dilaciones indebidas, sin formalismos y reposiciones inútiles, de allí el propósito de las leyes procesales al establecer la simplificaciones de los trámites, y el principio innovador de que no se “sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales”.

- Principio de la Primacía de la Realidad sobre los Hechos.

Este principio aparece en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en el artículo 89, ordinal 1°, al consagrar: “...Ninguna Ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece

la realidad sobre las formas o apariencias ...”. Es así, que los magistrados de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia en la Exposición de Motivos del Anteproyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, consideraron que este principio se denomina en la doctrina contrato realidad, porque el Juez no debe atenerse a la declaración formal de las partes sobre la naturaleza laboral o no laboral de su relación jurídica, sino que debe indagar en los hechos la verdadera naturaleza jurídica de la relación.

La finalidad práctica de este principio se fundamenta en la presunción legal establecida en el artículo 65 de la LOT (1999), donde se presume la relación laboral entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

– Principio de la Sana Crítica.

La doctrina más avanzada admite que el Principio de la Sana Crítica se aplica a la valoración de las pruebas, y en el Anteproyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se hace presente cuando el Juez observando las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencia, es capaz de valorar las pruebas libremente, pero con un razonamiento lógico y coherente que le permita fundamentar su decisión. Este principio se consagró en el artículo 10 de la LOPT (op. cit.), cuando se impone al Juez de Primera Instancia de Juicio del Trabajo la obligación de

apreciar las pruebas según las reglas de la sana crítica, pero en caso de existir cualquier duda, éste debe preferir aquella valoración que sea más favorable al trabajador.

– Principio de Uniformidad Procesal.

La uniformidad procesal es el desarrollo del artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (op. cit.), consagrado en el artículo 29 de la LOPT (op. cit.), al fijar la competencia de los Tribunales del Trabajo, y prever en su ordinal 1° que son competentes para sustanciar y decidir asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación, mediación o arbitraje; y en los siguientes para conocer las soluciones de calificación de despido o de reenganche, solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de derechos y garantías constitucionales, así como los asuntos de carácter contencioso laboral.

Tal como se puede apreciar, los principios del proceso laboral venezolano están orientados a proteger en todo momento a cada una de las partes. Visto desde el principio de la equidad, tanto el empleado como el patrono gozan de los mismos derechos, sin embargo la LOPT es muy clara al señalar que el empleado será protegido en todo momento, razón por la cual en algunas circunstancias el patrono puede verse afectado en sus derechos,

de allí que estos principios deben asegurar la protección de ambas partes y orientar el proceso laboral hacia una verdadera justicia.

CAPÍTULO II

LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCESO LABORAL

La audiencia preliminar en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

La audiencia preliminar es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio de trabajo, tal como se expresa en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002), ya que es un acto fundamental y esencial en el proceso.

Es así que la LOPT (ibídem), en su Capítulo II de la Audiencia Preliminar, artículo 129, consagra:

La Audiencia preliminar será de forma oral, breve, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Tal como se aprecia de la norma antes citada, la audiencia preliminar es la que da inicio al proceso, siendo el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución el encargado de llevarlo a cabo, para lo cual es necesario la presencia obligatoria tanto del demandado como del demandante. Además, la finalidad de esta asistencia obligatoria es la de garantizar la posibilidad de

que este Juez estimule los medios alternativos de resolución de conflictos como la conciliación y el arbitraje, tal como se expresa en el artículo 133 de la LOPT.

García (2004, 110), explica que la audiencia preliminar constituye la primera fase de la primera instancia en el procedimiento oral que la LOPT ha instituido para oír a las partes en el proceso e incitarlos a la conciliación en la búsqueda de arreglar sus diferencias. Hay que aclarar que esta audiencia no es una fase preparatoria para la audiencia de juicio, como a veces se ha confundido, ya que no toda demanda debe llegar hasta la fase de juicio.

Por el contrario, hay que tener presente que la audiencia preliminar está prevista justamente por el legislador para no ir a la fase de juicio, para evitarla, para que las partes por autocomposición procesal pongan fin voluntariamente a su pleito, porque el Juez de esta audiencia no tiene facultad para pronunciarse sobre la razón de las partes e imponer una solución, como si lo puede hacer el Juez de juicio mediante la sentencia.

Lo que si se puede sostener según González y González (op. cit., 89), como una afirmación bastante general, es que para estar en la audiencia de juicio, primero hay que agotar la audiencia preliminar y no haber llegado a una mediación por las partes.

El autor considera en este punto dejar en claro que en la fase preliminar son las partes quienes pueden poner fin al proceso mediante la conciliación, mediación o arbitraje; y en la fase de juicio es el Juez de juicio quien pone fin con la sentencia, sin que se excluya en esta fase por supuesto, la conciliación.

En este orden de ideas González (op. cit., 87), expone que para entender esta fase del juicio oral, breve y contradictorio establecido en la LOPT, hay que tomar en cuenta los motivos expresados en esta Ley para comprender mejor la manera cómo fue concebida.

Es así, que la comisión redactora, aparte de tomar en cuenta la obligatoriedad de asistencia de las partes, pretende que en caso de no lograr la conciliación entre las partes, el Juez por intermedio del despacho saneador debe corregir los vicios de procedimiento que pudieran existir, evitando de esta manera reposiciones inútiles.

Asimismo, otro propósito de la audiencia preliminar, en caso de no lograrse la conciliación entre las partes, es la obligación del Juez de incorporar las pruebas que hayan sido promovidas por las partes con el propósito de poder remitir el expediente al Juez de juicio o de mérito. De igual manera, en caso de no lograrse la conciliación en

la audiencia preliminar, el Juez podrá acordar las medidas precautelativas correspondientes que garanticen la eventual ejecución de la sentencia.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto Carballo (2004, 101), expresa que lo señalado en la LOPT corresponde a la regla diseñada por el legislador, aunque hay que señalar que esto no niega, en modo alguno, que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, como resulta de ordinario para quienes cumplen funciones judiciales, se pronuncie mediante sentencia en torno a la controversia planteada de la siguiente manera:

- a. Confesión ficta por incomparecencia del demandado.
- b. Desistimiento tácito del proceso por incomparecencia del demandante.
- c. Homologación de la manifestación de voluntad unilateral, es decir, desistimiento de la acción o convenio; o bilateral, o sea, transacción; que pretende servir de instrumento de autocomposición laboral.
- d. Suficiencia de las cantidades dinerarias consignadas por el empleador, en la esfera del juicio de calificación de despido, reenganche y pago de

salarios caídos, a que se refieren los artículos 125 y 126 de la Ley Orgánica del Trabajo.

- e. Extinción del proceso por enervación de los presupuestos procesales.

De igual modo, siendo que el impulso de los llamados medios alternativos de solución de conflictos, en ejecución de lo expresado en los artículos 253, último aparte, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (op. cit.), donde se consagra que: “El sistema de justicia está constituido ... por los medios alternativos de justicia ...”; y el 258, único aparte ejusdem, al proponer: “La Ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la resolución de conflictos”; transversalizan el procedimiento laboral, nada impide que el Juez de Juicio, si lo cree conveniente, ejerza funciones de conciliación, no así la mediación.

Tal como se puede apreciar, el éxito del nuevo modelo procesal laboral descansa, mayormente, en la audiencia preliminar; puesto que si efectivamente se alcanza en alto porcentaje la extinción del proceso por medio de la autocomposición o sometimiento de la controversia a arbitraje; se le permitirá a los Jueces de Juicio satisfacer los principios de inmediatez y celeridad.

Por el contrario, el número de causas que deberán ser resueltas en la audiencia de juicio conspirará hasta hacer naufragar indefectiblemente el nuevo modelo, contra la celeridad, y seguramente ante la frustración por el retardo procesal exorbitante, es posible que se pueda plantear la necesidad de retomar el viejo esquema, con los cambios que sean necesarios con el propósito de revestirlo de mayor equidad.

En este orden de ideas, Bruzual (2003, 69), explica que la LOPT prescribe que el demandado deberá comparecer personalmente y acompañado de su abogado a la hora que fije el tribunal a la audiencia preliminar, ya que no hay hora de espera. Además, hay que tener presente que la misma deberá efectuarse al décimo día hábil siguiente, posterior a la constancia en autos de su notificación, o a la última de ellas en caso de que fueran varios los demandados.

En este punto hay que tener presente que si las partes concurren a la audiencia preliminar sin compañía del abogado, o sin estar asistidos por ellos, este hecho tendrá los mismos efectos a la no comparecencia prevista en los artículos 136 y 137 de la LOPT (op. cit.).

Asimismo, no se permite que en la audiencia preliminar se opongan cuestiones previas, para eso está la facultad señalada en el artículo 124 de la

LOPT (op. cit.), que consagra que cuando la demanda no llenare los requisitos señalados en el artículo 123 de la LOPT (op. cit.), el Juez ordenará al demandante que corrija el defecto.

De allí, que la disposición del artículo 134 de la LOPT (op. cit.) le permite al Juez resolver en forma oral en la audiencia preliminar todos los vicios procesales que pueda detectar. Cuando el Juez de Sustanciación esté en presencia de un litisconsorcio activo o pasivo, nombrará a una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte con el propósito de mediar y conciliar las posiciones de las mismas.

Finalidad

En el ámbito de la LOPT, es posible adjudicar a la audiencia preliminar cinco (5) finalidades u objetivos, los cuales son: Extinción del proceso a través de medios alternativos de composición de conflictos, depuración del proceso, ajuste de pretensiones, recepción de pruebas y garantía de las resueltas del juicio.

- a. Extinción del proceso a través de medios alternativos de composición de conflictos.

El Juez deberá desplegar las funciones de conciliación y mediación que le atribuyen los artículos 6 y 133 de la LOPT (op. cit.). Incluso, agotadas estas deberá sugerir a las partes la opción de convenir que la solución del conflicto sea sometida al conocimiento de una junta arbitral, en los términos previstos en el compromiso arbitral o, en su defecto, bajo el régimen consagrado en los artículos 138 al 149 de esta Ley.

b. Depuración del proceso.

Esta se realiza a través del despacho saneador de clausura según lo dispuesto en el artículo 134 de la LOPT (op. cit.), por cuya virtud deberá el Juez resolver todos aquellos vicios procesales que se hayan podido detectar.

c. Ajuste de pretensiones.

El ajuste de las pretensiones del demandante produce o provoca una reforma del libelo de demanda en ejercicio de los poderes inquisitivos del Juez laboral según los artículos 5 y 6, párrafo único de la LOPT (op. cit.), en concordancia con el artículo 134 ejusdem, sobre la oportunidad en que habría de materializarse la reforma libelar.

Esta reforma libelar deriva como imperativo de la norma contenida en el artículo 6, párrafo único de la LOPT (op. cit.), el cual consagra:

El Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones e indemnizaciones distintos a los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o también puede condenar el pago de sumas mayores a las demandas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con la Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas.

Según Carballo (op. cit., 103), la norma transcrita sugiere prima facie, es decir, la facultad del Juez para dictar sentencias en *extrapetita* y *ultrapetita*. Sin embargo, el requerimiento de que en todo caso el fallo se funde en lo alegado y probado, enerva por definición las circunstancias del citado artículo 6. Ya que el Juez, al dictar la sentencia, debe atenerse a lo alegado y probado, por tanto no se admiten los supuestos de extra y ultrapetita. Incluso, hay que notar, que según el artículo 160 numeral 4 de la LOPT (op. cit.), la sentencia proferida por el Juez laboral será nula cuando contenga ultrapetita.

d. Recepción de las pruebas.

Según el artículo 73 de la LOPT (op. cit.), “la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo

promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en esta Ley”.

Es así, que los jueces han interpretado que la promoción de las pruebas deberá verificarse en el momento de instalación de la audiencia preliminar, no admitiéndose luego la promoción de otras. Para Carballo (op. cit., 104), esta interpretación no resulta liberal, si es compatible con la función de mediación asignada al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, ya que sin las pruebas que avalan la posición de las partes, el mediador no podría proponer alguna fórmula de arreglo, ni los apoderados de las partes ponderar las probabilidades de éxito de sus representados, hecho esencial para determinar una solución negociada.

Hay que advertir, que las pruebas promovidas por las partes sólo se incorporan al proceso una vez agotada la audiencia preliminar y serán tramitadas por el Juez de Juicio, según lo dispuesto en el artículo 74 de la LOPT (op. cit.), al consagrar: “...una vez finalizada la audiencia preliminar, en ese mismo acto, incorporará al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el Juez de Juicio”.

Vale la pena resaltar, que por excepción habría que admitir la promoción de pruebas luego de instalada la audiencia preliminar, cuando en

el ejercicio de la potestad saneadora a que se contrae el artículo 134 de la LOPT (op. cit.), se produjera la reforma, no meramente formal, del libelo de la demanda.

Garantía de los resultados del juicio

Partiendo del artículo 137 de la LOPT (op. cit.), el cual consagra:

A petición de parte, podrá el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama...

Por una parte, pareciera ampliarse el objeto de las medidas cautelares, ya que la norma legal, al prever como finalidad de las mismas evitar que se haga ilusoria la pretensión, en lugar de la clásica ejecución del fallo, abarca un campo más amplio que incluye tanto el aspecto de aseguramiento de bienes, como de los derechos y, entre ellos, el derecho a probar.

Por otra parte, a diferencia de lo previsto en el artículo 585 del Código de Procedimiento Civil (CPC), no se exige al demandante que acompañe un medio de prueba que constituya presunción grave de que, efectivamente, existe riesgo manifiesto de que quede ilusoria la ejecución del fallo. Sin embargo, por tratarse de medidas cautelares o preventivas, resulta de su

esencia la existencia de un riesgo que se pretende sortear, es decir, que dictado el fallo, resulte ilusoria su ejecución. Si el riesgo no fuera verificable, carecerían de fundamento las eventuales medidas cautelares que pudiese decretar el Juez.

Un hecho que hay que resaltar, es que en la práctica puede ocurrir que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución que le corresponde presidir la audiencia preliminar no es el mismo que admitió la demanda, y que eventualmente dictó las medidas cautelares, lo que podría ocasionar en el demandado la percepción de cierta parcialidad de la instancia.

Duración de la audiencia preliminar

Tomando en cuenta los principios de inmediación de la audiencia, ésta debe durar en cuanto sea posible, el menor número de días hábiles; tomando en cuenta la sencillez o complejidad de cada caso, ya que no es lo mismo un juicio laboral con un solo demandante que otro que tenga veinte o cuarenta demandantes o muchos testigos, como a veces suele suceder en materia laboral.

En este sentido, la audiencia preliminar podrá prolongarse en el mismo día una vez vencidas las horas de despacho hasta que se agote el debate, previa aprobación del Juez.

Pero, agrega la LOPT en su artículo 132, que en todo caso, si no fuera suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente, y cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo. Como la audiencia preliminar o de juicio es una sola y puede efectuarse en uno o varios días hábiles, se considera que la comparecencia de las partes a los actos sucesivos tendrá como efectos los previstos en los artículos 130, 131 y 151 de esta Ley.

Bruzual (2003, 120), considera que las opiniones que exponga el Juez en la audiencia preliminar, sin que incurra en actos de parcialización a favor de las partes, no constituyen causal de recusación, porque el Juez de Sustanciación no sentenciará en la audiencia de juicio. De allí, que se considera que dividiendo el procedimiento de primera instancia en dos fases con dos jueces diferentes, se pierde en parte la inmediación que debe existir en los juicios orales, y hasta por razones de costo se duplican los mismos.

Ahora bien, si la audiencia es positiva el Juez dará por concluido el proceso mediante sentencia oral que dictará de inmediato, homologando el

acuerdo de las partes, reduciéndolo en acta y con efecto de cosa juzgada. Hay que tomar en cuenta que si no hay mediación positiva continúa el juicio, pero la Ley no exige que se levante acta de esa audiencia.

CAPÍTULO III

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Promoción de pruebas

El aspecto que constituye la determinación de la oportunidad procesal, para la promoción u ofrecimiento de pruebas por las partes, por el juez y por los terceros intervinientes en el proceso laboral, es un hecho que rompe el equilibrio lógico del proceso; puesto que, la única oportunidad para promoverlas es la audiencia preliminar, no pudiendo ser promovidas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en la LOPT, tal como lo expresa en el artículo 73.

Villasmil y Villasmil (2003, 134), exponen que las palabras utilizadas por el legislador, permite sostener que se pueden ofrecer pruebas en la audiencia preliminar o antes de la misma, puesto que sólo se prohíbe la promoción en otra oportunidad posterior. Por tanto, el demandante puede perfectamente producir pruebas junto con el libelo de la demanda, pero el demandado no puede producirlas con su contestación, ya que se realiza después de concluida la audiencia preliminar, resultando estas pruebas extemporáneas.

Es así, que existe una manifiesta desigualdad procesal, puesto que el demandante, que por regla general es el trabajador, puede acompañar sus pruebas con el libelo de demanda o promoverlas también en la audiencia preliminar; mientras que el demandado, generalmente el empleador, dispone de una sola oportunidad para hacerlo, la cual precluye antes de que haya tenido la oportunidad de explicar sus alegatos y defensas; teniendo presente que la audiencia preliminar en la cual deben promoverse las pruebas, es anterior a la contestación de la demanda.

En otras palabras, para el demandado el ofrecimiento de pruebas es anterior a la explicación de sus alegatos y defensas, y esto subvierte la lógica del proceso donde el debate probatorio se realiza después de haber quedado establecido el *thema litigandum*.

En este sentido, al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución le corresponde la función de recibir e incorporar al expediente las pruebas promovidas por las partes en la audiencia preliminar, una vez agotada la función de conciliación, sin hacer pronunciamiento alguno sobre su admisibilidad, ya que esta función, al igual que la de presidir la evacuación de las pruebas, corresponde al Juez de juicio (art. 74, LOPT).

Admisión de las pruebas

La admisión se entiende como: “el acto procesal mediante el cual el juez de juicio se pronuncia sobre la legalidad, pertinencia o procedencia de las pruebas promovidas por las partes” (Villasmil y Villasmil, op. cit., 136). En efecto, el artículo 75 de la LOPT dispone lo siguiente:

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el juez de juicio providenciará las pruebas, admitiendo las que sean legales y procedentes, y desechando las que aparezcan manifiestamente ilegales o impertinentes ... En el mismo auto de admisión ordenará se omita toda declaración o prueba de aquellos hechos en los que aparezcan claramente convenidas por las partes.

En este sentido, ha sido inveterada en el procedimiento escrito venezolano la práctica judicial, avalada además por la jurisprudencia, de admitir pruebas cuando ha lugar en derecho; esto es, sin pronunciamiento previo sobre la legalidad y pertinencia de cada una de ellas, difiriendo el pronunciamiento sobre esta importante cuestión para la oportunidad de la sentencia definitiva. Esta práctica, tal como expresa Henríquez (2004), ha hecho nugatorio el precepto que impone al Juez ordenar la no evacuación de aquellas pruebas tendentes a demostrar hechos incontrovertidos; es decir, hechos que aparecen claramente admitidos por las partes.

Es así, que mediante el trámite de admisión, el órgano jurisdiccional ejerce un control de la prueba distinto, aunque complementario, del que ejercen las partes. El primero tiene por objeto determinar la legalidad, pertinencia o procedencia de las pruebas promovidas; mientras que el segundo, se concentra en los actos de supervisión e impugnación que cada parte tiene posibilidad de ejercer respecto de las pruebas de su adversario. Ambas formas de control hacen posible la transparencia o inmaculación de las pruebas; es decir, que las pruebas estén de vicios intrínsecos y extrínsecos.

Además, dadas las características de la oralidad, celeridad, concentración e inmediación del proceso vigente, ya no será posible para el Juez diferir su pronunciamiento sobre la admisibilidad de las pruebas para la oportunidad de la sentencia definitiva, porque el imperativo de dirigir el debate probatorio y de pronunciar la sentencia en forma oral una hora después de concluida la evacuación de pruebas, no le permite diferir para esa oportunidad el examen sobre la legalidad o pertinencia de las pruebas.

Hay que tener presente que el Juez de juicio, para la admisión de las pruebas, debe examinar dos cuestiones importantes:

- a. La legalidad de las pruebas, que consiste en determinar si el medio probatorio no está prohibido por la ley o si sólo es admisible bajo determinadas condiciones o circunstancias, por ejemplo: la LOPT excluye las pruebas de juramento decisorio y de posiciones juradas, razón por la cual su promoción configura una prueba ilegal. También es ilegal la promoción de la prueba testimonial para probar lo contrario de lo establecido en un documento público o privado, a menos que se trate de la impugnación, tacha o desconocimiento del mismo instrumento (art. 1.387 Código Civil, 1982). Se incluye igualmente en el supuesto de ilegalidad la ilicitud de la prueba, como la utilización de videos o grabaciones en violación de la vida privada o del carácter confidencial de las comunicaciones, o la prueba obtenida por medios ilícitos, como hurto de documentos o declaraciones bajo coacción.

- b. La pertinencia de la prueba, puesto que una prueba es pertinente cuando trata sobre los hechos articulados por el actor en su demanda o por el demandado en su contestación. Tampoco se considera pertinente o adecuada la prueba que versa sobre hechos que han quedado admitidos por las partes.

En este sentido, en el vigente procedimiento laboral, el Juez de juicio, dentro de los cinco (5) días hábiles, debe hacer el pronunciamiento expreso

sobre las pruebas promovidas por las partes, admitiendo aquellas que aparezcan pertinentes y legales y, en caso contrario, negando las que sean impertinentes o ilegales.

Es lógico entonces suponer, que contra toda negativa de prueba se admite el recurso de apelación en un solo efecto; es decir, el efecto devolutivo; lo que significa que el ejercicio del recurso, como lo aconsejan los principios de celeridad y concentración, no suspende la continuación del proceso en lo principal y por ello, el Juez de juicio no se desprende del conocimiento de la causa sino que remite copia certificada de las actuaciones relacionadas con la desestimación de la prueba o pruebas.

En este orden de ideas, interpuesta la apelación y remitida las actuaciones, el tribunal superior debe fijar una audiencia de apelación de carácter oral, donde las partes exponen sus alegatos sobre la admisibilidad o no de la prueba o pruebas desestimadas por el Juez de juicio. Pero, la redacción del artículo 76 de la LOPT (op. cit.), deja dudas en lo referente a la tramitación del recurso de apelación al disponer que el superior:

... decidirá sobre la apelación oral e inmediata y previa audiencia de parte, en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la realización de la audiencia de parte. La decisión se reducirá a su forma escrita y de la misma no se admitirá recurso de casación.

En cuanto a la norma citada; en primer lugar, no se trata de una audiencia de parte, pues de acuerdo con el principio de bilateralidad del proceso, a esa audiencia pueden concurrir tanto las dos partes como los terceros intervinientes si los hay, puesto que todos, promoventes o no, tienen interés legítimo en impugnar o defender el pronunciamiento del Juez de juicio sobre la negativa de la prueba.

En segundo lugar, el término de cinco (5) días hábiles que se cuentan a partir de la celebración de la audiencia oral, deja sin determinación la oportunidad para la realización de esa audiencia, la cual por lógica elemental, debe verificarse antes del lapso del cual sirve como punto de partida.

Tal como se aprecia, esta laguna debe llenarse mediante la aplicación por analogía del artículo 10 del Código de Procedimiento Civil (1986), según el cual, cuando en este código o en alguna ley especial no se fije el término para librar alguna providencia, el Juez deberá hacerlo dentro de los tres (3) días siguientes.

En consecuencia, el Juez Superior del Trabajo, al recibir las actuaciones, debe fijar uno de los tres días hábiles siguientes para la celebración de la audiencia oral; y al finalizar esa audiencia debe pronunciar la sentencia oral decidiendo sobre la admisibilidad de la prueba o pruebas

negadas. El lapso de los cinco (5) días hábiles siguientes a la audiencia oral debe entenderse reservado para la producción de la sentencia escrita.

Entonces, si el tribunal superior confirma la decisión del Juez de juicio, la prueba o pruebas quedarán definitivamente desechadas del proceso. Si por el contrario, el superior revoca la decisión apelada, la prueba o pruebas deberán evacuarse durante la audiencia de juicio.

En síntesis, el contenido del artículo 76 no prevé el supuesto de que el Juez de juicio, por descuido, negligencia u olvido involuntario, no se pronuncie sobre la admisión de las pruebas de las partes. Por lo que son prejuicio de las sanciones administrativas o disciplinarias que hay lugar, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 399 del Código de Procedimiento Civil, y por tanto las partes tendrán derecho a que se proceda a la evaluación de las pruebas en la audiencia de juicio, aún sin la providencia de admisión.

Los medios probatorios

El artículo 69 de la LOPT indica, desde una perspectiva finalista, el objeto de la prueba al señalar: “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez con respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”.

Carnelutti (citado por Villasmil y Villasmil, op. cit., 139), distingue los medios de prueba de las fuentes de prueba; estas últimas son los elementos de hecho que existen independientemente del proceso y que son necesariamente anteriores a éste, mientras que los medios de prueba son las actuaciones judiciales tendentes a trasladar al proceso esos hechos preexistentes que sirven de sustento a los alegatos de las partes.

La doctrina suele distinguir entre prueba preexistente al proceso y prueba del proceso, pero sin desconocer la realidad de que los documentos se redactan y otorgan muchas veces teniendo en cuenta la posibilidad de un futuro litigio para asegurar la preconstitución de una prueba que antecede al proceso o prueba preconstituida y la prueba que nace en el mismo proceso, cuya distinción es apreciada como un error conceptual, pues, en toda prueba existe un componente previo al proceso (la fuente), de lo cual resulta que no puede existir medio de prueba sin fuente de prueba.

Por su parte Sentís (citado por Villasmil y Villasmil, op. cit., 141), siguiendo a Carnelutti, señala que fuente de prueba es un concepto extrajurídico, metajurídico o ajurídico que se corresponde forzosamente con una realidad anterior al proceso; mientras que medio de prueba es un concepto jurídico, específicamente procesal. La fuente existe con

independencia de que llegue a entablarse o no el proceso, el medio se formaliza en el proceso y produce efectos de naturaleza procesal.

En este sentido, hay que señalar que las partes al iniciar el proceso y a los fines de fundamentar sus alegatos o defensas, buscarán las fuentes de prueba mediante una actividad de investigación de los hechos. Basándose en esa investigación plantearán sus pretensiones, y en la etapa probatoria propondrán los medios más idóneos para incorporar las fuentes, de modo que en el proceso se realiza esencialmente una labor de verificación de los hechos afirmados por las partes.

En resumen, la fuente de prueba es lo sustantivo, lo fáctico que preexiste al proceso, mientras que el medio es la forma de allegar los hechos al proceso. Ejemplo es la prueba de confesión, ahora declaración de parte, la fuente de prueba es la misma parte interrogada y su conocimiento personal de los hechos de las litis, mientras que el medio está constituido por las preguntas que formule el Juez de juicio, y las respuestas del interrogatorio (art. 103, LOPT).

Por su parte, en la prueba testimonial la fuente es la persona del testigo y su conocimiento sensorial de los hechos; el medio es su promoción y evacuación en la forma y en la oportunidad prevista en la ley.

En la prueba documental, la fuente es el documento mismo y la declaración de voluntad que contiene, el medio sería la incorporación del instrumento al proceso mediante su consignación en actas, bien sea con la demanda o en la audiencia preliminar, quedando la posibilidad de que la parte contra quien obra el instrumento, lo desconozca o tache de falsedad, en cuyo caso su valor como medio de prueba dependerá de que se verifique su autenticidad por otros medios previstos en la ley.

En la prueba pericial la fuente no es el perito o experto, puesto que este no tiene conocimiento personal de los hechos, sino que obtiene determinadas conclusiones cuando somete la persona, cosa o fenómeno al escrutinio de su ciencia, arte u oficio especializado. Entonces, la fuente es el de la persona, cosa o fenómeno sometidos a la pericia, mientras que el medio es el examen o estudio pericial y las respuestas que el experto dé al Juez de juicio y las partes con motivo de la ampliación del informe de la experticia.

En la inspección judicial la fuente son los hechos mismos, el estado o circunstancia de las personas o de las cosas en determinado momento. El medio de prueba es la constatación de los hechos que realiza el Juez con el uso de sus sentidos. La percepción sensorial del Juez se traslada al proceso

mediante el acta respectiva y la reproducción fotográfica, cinematográfica o videográfica de los hechos, si fuera posible.

CAPÍTULO IV

LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA Y LA PROMOCIÓN DE PRUEBAS

Contestación de la demanda

La contestación de la demanda corresponde al ejercicio del derecho a la defensa que tiene el demandado para enervar las acciones que en su contra ha intentado el actor. Sin embargo, hay que hacer notar que el derecho a la defensa no se agota con la contestación de la demanda, como tampoco el actor se limita a presentar el libelo de la demanda para lograr que se le satisfaga su pretensión; ambos derechos, acción y defensa, se ponen en funcionamiento durante todo el juicio, de manera especial en el curso de la instrucción del mismo, con el aporte de las pruebas y su evacuación.

Al respecto Rocco (1962, citado por Martínez y otros, 2005, 41), refiere que el derecho de contradicción en juicio que corresponde al demandado, no constituye un derecho distinto del derecho de acción sino una modalidad que resulta de la diferente posición que los sujetos activos asumen en el proceso.

Entonces, puede decirse que la contestación de la demanda es un acto procesal del demandado con el cual éste, ejerciendo su derecho de defenderse, responde las pretensiones que el actor ha expuesto en su libelo de demanda.

En este sentido, en el procedimiento laboral el demandado es emplazado a acudir a una audiencia preliminar en la que el Juez, oídas las partes buscará todos los medios para lograr la autocomposición procesal.

Es así, que aparentemente la contestación de la demanda no tiene lugar en la audiencia preliminar; sin embargo, el artículo 132 de la LOPT se refiere a un debate que debe darse en presencia del Juez. Asimismo, el artículo 135 de la LOPT, dispone que el demandado deberá consignar por escrito la contestación de la demanda dentro de los cinco días hábiles a la conclusión de la audiencia preliminar.

Al respecto, el artículo 132 de la LOPT (ob. cit.) dispone:

La audiencia preliminar podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, previa 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.

Tal como se puede apreciar esta norma es autosuficiente para regular las sucesivas suspensiones de las sesiones de la audiencia preliminar y la habilitación de horas adicionales a las horas de despacho, teniendo presente que en esta fase del proceso, el mismo se reduce solamente a alegaciones. Sin embargo, si el Juez debe cuidarse de no acceder a suspensiones o diferimientos de las audiencias, formuladas con un propósito ventajista o retador, así como tampoco imponer a las partes la continuación de las audiencias fuera de las horas de despacho, sino cuando sea absolutamente necesario, todo ello valorando el criterio racional.

En este sentido, el artículo 135 de la LOPT (ob. cit.), consagra:

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 cuáles 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.

Si el demandado no diera la contestación de la demanda dentro del lapso indicado en este artículo, se le tendrá por confeso, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante. En este caso, el tribunal remitirá de inmediato el expediente al Tribunal de Juicio, quien procederá a sentenciar la causa, sin más dilación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, al recibo del expediente, ateniéndose a la confesión del demandado.

De la norma citada, se puede decir que una vez depurado el proceso y no haber logrado la conciliación el Juez, éste ordena al demandado que dé contestación a la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la emisión de dicha orden, la cual se emite en audiencia oral, lo que implica su notificación *in faciem*. La LOPT impone al demandado la carga no sólo de expresar cuáles hechos de la demanda admite como ciertos o cuáles rechaza o niega, sino que también debe manifestar los hechos o fundamentos de su defensa, lo que implica una carga de la prueba de esos hechos, de donde se consideran admitidos los hechos no rechazados. Hay que tener en cuenta, que el resultado de contestar la demanda es la confesión ficta del demandado y la decisión del fondo en su perjuicio.

Tomando en cuenta lo expuesto, la forma como se le impone al demandado de contestar la demanda constituye paradójicamente, una desigualdad procesal que el legislador ha establecido para de cierta manera, garantizar la real igualdad de las partes en el proceso. No se puede negar la situación de inferioridad en la que se encuentra el trabajador durante el contrato de trabajo, puesto que el patrono tiene la potestad de organizar la producción y reglamentar la ejecución de la actividad del trabajador, quien se encuentra sometido al deber de obediencia.

Otro hecho significativo, es que la contestación de la demanda se realiza posterior a la promoción de las pruebas de las partes, teniendo en cuenta que de acuerdo al artículo 73 de la LOPT, ésta debe hacerse en la audiencia preliminar. Esta situación puede perjudicar al trabajador demandante, al no conocer la totalidad de los hechos que el demandado va a alegar, y por tanto se encontrará en desventaja para desvirtuar los hechos que desconoce, puesto que han sido alegados luego de que él ha introducido las pruebas, sin que tenga otra posibilidad para promover pruebas nuevas.

En este orden de ideas, Bello (2006), expone que el demandado deberá contestar la demanda de estimación e intimación de honorarios profesionales de abogados, dentro de los diez (10) días de despacho siguientes a la constancia en autos de su intimación, en caso de tratarse de actuaciones judiciales, o de su citación, en caso de tratarse de actuaciones extrajudiciales, en el horario dentro del cual el tribunal tenga a bien despachar.

En la contestación de la demanda, el demandado o cliente deberá referirse a los hechos contenidos en el escrito de estimación e intimación de honorarios, manifestando si los reconoce o los rechaza, pudiendo en todo caso admitir los hechos con variantes o rectificaciones, y en caso de no rechazarlos expresamente, bien sea en forma genérica o específica, se

tendrán como ciertos. Igualmente, el demandado deberá señalar su domicilio procesal, es decir, el lugar donde se harán las citaciones, notificaciones e intimaciones, de ser el caso.

En cuanto a las defensas que podrá realizar el demandado en la oportunidad de contestar la demanda, está la de impugnar el derecho que pretende el abogado, sin acogerse al derecho de retasa que le confiere la ley, caso en el cual, el procedimiento seguirá, fijándose al efecto la audiencia preliminar para una hora de uno de los tres (3) días de despacho siguientes al vencimiento del lapso de emplazamiento.

Es interesante destacar, que en la impugnación que el demandado haga del derecho que pretende el accionante a percibir honorarios, podrá fundamentarse en estar prescrito el derecho reclamado, en haberse cancelado los honorarios pretendidos, en existir falta de cualidad, bien activa o pasiva y en fin, podrá excepcionarse cualquier hecho tendiente a desvirtuar el derecho que pretende el abogado intimante.

En este sentido, Bello (ob. cit.), expresa que impugnar el derecho que pretende el abogado demandante a percibir honorarios de abogados, acogiendo subsidiariamente al derecho de retasa que le confiere la ley, caso en el cual, igualmente el proceso continuará, fijándose al efecto la

audiencia preliminar a una hora de los tres (3) días de despacho siguientes al vencimiento del lapso de emplazamiento.

Además, la única oportunidad que tendrá el demandado o cliente para acogerse al derecho de retasa que le confiere la ley, será en el acto de contestación de la demanda, no pudiendo ejercer dicho derecho en ninguna otra oportunidad procesal, lo que se traducirá, en que si los honorarios fueron impugnados y en la sentencia se declara que el abogado sí tiene derecho a percibir honorarios, quedará firme el monto dinerario estimado en la demanda o escrito de estimación e intimación de honorarios.

Asimismo, el demandado podrá, en la oportunidad de contestar la demanda, no impugnar el derecho que pretende el abogado de percibir honorarios y acogerse al derecho de la retasa que le confiere la ley, caso en el cual, el procedimiento, es decir, la fase declarativa del proceso, se dará por culminado, fijándose al efecto la oportunidad para la designación de jueces retasadores, como se verá más adelante.

El último supuesto que puede presentarse en la contestación de la demanda, es que no comparezca el demandado, en cuyo caso, de tratarse de honorarios por actuaciones judiciales, quedará firme el escrito de estimación e intimación de honorarios, procediéndose como sentencia

pasada en autoridad de cosa juzgada; en tanto que si se trata de honorarios por actuaciones extrajudiciales, si el demandado no comparece en el lapso de diez (10) días de despacho, posteriores a su citación, a ejercer las defensas que a bien tenga, los hechos narrados por el abogado intimante se tendrán como ciertos, es decir, presunción *iuris tantum*, quedando el proceso abierto a pruebas por un lapso de cinco (5) días de despacho, para que las partes promuevan las pruebas que a bien tengan.

Si el demandado no promueve pruebas en el lapso señalado, es decir, los cinco (5) días de despacho siguientes al vencimiento del lapso de emplazamiento, o sea, diez (10) días de despacho, el operador de justicia deberá dictar la sentencia dentro de los ocho (8) días de despacho siguientes, decisión ésta que podrá ser recurrida dentro del lapso de cinco (5) días de despacho siguientes al vencimiento del lapso de ocho (8) días.

En caso de haber el demandado promovido pruebas en el lapso antes mencionado, el tribunal deberá providenciarlas dentro del lapso de tres (3) días de despacho, fijando al efecto la audiencia oral o de pruebas, la cual deberá tener lugar a una hora de uno de los quince (15) días siguientes a la admisión de las pruebas, salvo que tengan que evacuarse pruebas anticipadas como inspecciones judiciales o experticias, caso en el cual, la audiencia oral se fijará a una hora de uno de los quince (15) días siguientes a

la evacuación de las pruebas señaladas. En este caso, de no haber contestación de la demanda, no habrá audiencia preliminar.

Es interesante destacar que la oportunidad procesal para desconocer los instrumentos privados acompañados por el accionante a su escrito de estimación e intimación de honorarios, o para tacharlos de falso por las causales establecidas en el Código de Procedimiento Civil, será en la oportunidad de contestar la demanda, sin lo cual se tendrán por reconocidos o como veraces o ciertos, con la advertencia que en caso de tacha, se seguirá el procedimiento establecido en el Código de Procedimiento Civil, y en caso de desconocimiento el proponente deberá insistir en la autenticidad de los mismos, y al efecto deberá proponer el procedimiento previsto en dicho Código.

Hay que destacar, que de impugnarse el derecho que pretende el abogado a percibir honorarios, podrá acumulativamente oponerse cualquiera de las cuestiones previas a que se refiere el artículo 346 del Código de Procedimiento Civil (1986), las cuales serán sustanciadas conforme al procedimiento ordinario, y luego de resueltas las mismas, dentro de los tres (3) días de despacho siguientes, se procederá a fijar una hora de uno de los tres (3) días siguientes para que tenga lugar la audiencia preliminar.

No obstante lo anterior, o sea, que las cuestiones previas serán tramitadas o sustanciadas conforme al Código de Procedimiento Civil, debe destacarse que en caso de tratarse de las cuestiones previas referidas en los ordinales 7º y 8º del artículo 346 del Código de Procedimiento Civil (ob. cit.), relacionadas a la existencia de una condición prejudicial que deba resolver en proceso distinto, de ser declaradas con lugar, no podrá fijarse la audiencia preliminar hasta tanto se produzca la condición, el plazo pendiente o se resuelva la prejudicialidad, caso en el cual, el jurisdicente, dentro de los tres (3) días de despacho siguientes procederá a fijar la audiencia preliminar, para una hora de los (3) días de despacho siguientes.

En cuanto a las demás cuestiones previas, las mismas producirán los mismos efectos procesales previstos en el Código de Procedimiento Civil, y una vez resuelta la incidencia correspondiente, el operador de justicia deberá fijar la audiencia preliminar dentro de los tres (3) días de despacho siguientes, para una hora de uno de los tres (3) días de despacho siguientes al auto respectivo. Es importante destacar, que para efectos de llevar a cabo la audiencia preliminar, el operador de justicia debe fijar día y hora, pues se trata de un órgano procesal del órgano jurisdiccional.

Tomando en cuenta lo anterior, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia Nº 2001-000576, del 16 de mayo de 2002,

se pronunció sobre la correcta forma de la contestación de la demanda laboral, ratificando la sentencia del 9 de noviembre de 2000, expediente N° 00-039, N° 41, para establecer las reglas a seguir.

En principio, estableció que la no contestación de la demanda trae como consecuencia la llamada confesión ficta, que no es nada más que el reconocimiento de los hechos alegados por el actor en el libelo de la demanda. Igualmente, si se contesta la demanda, pero no se rechaza en forma determinada algún pedimento, se considera que éste ha sido aceptado por la parte accionada, motivo por el cual el sentenciador, sólo está obligado a revisar si los conceptos reclamados no aparezcan desvirtuados por ningún elemento del proceso, y que los mismos no sean ilegales o contrarios a derecho.

En el supuesto de que el demandado contestó la demanda, negó y rechazó los pedimentos del actor, el juez no puede dar por admitidos los hechos y condenar conforme a lo solicitado en el libelo de demanda, sino que está obligado a dar contestación a cada uno de los argumentos de las partes apoyado en las pruebas contenidas en autos, debiendo entonces fijar la base de cálculo de cada uno de los conceptos reclamados, si éstos son procedentes, de conformidad con los hechos y el derecho.

Luego, ratificó su propia doctrina contenida en la jurisprudencia del 15 de marzo del 2000, en la cual se asentó 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, para continuar bajo el dominio de la anterior Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, que proponía:

... 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 otra sentencia, el Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, Expediente GPO2-R-2004-000459, el motivo de la causa era la incidencia de apelación negativa de admisión de pruebas. En fecha 29 de octubre de 2004 se le dio entrada a este Tribunal al expediente con motivo del Recurso de Apelación, contra el auto de fecha 28 de septiembre de 2004, dictada por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo que negó la admisión de las pruebas presentadas en fecha 04 de agosto de 2004.

En la fecha antes señalada, se fijó oportunidad para la celebración de la audiencia oral y pública para el cuarto día hábil siguiente a las 9:30 a.m.; y una vez llegada la misma, fue diferida la audiencia para el día lunes 08 de Noviembre de 2004, por los motivos expresados en el auto de fecha 04 de los corrientes que figura al folio 9.

Celebrada la audiencia oral y pública de apelación y oídas las partes, del estudio de las actas procesales del expediente se desprendió que en fecha 04 de agosto de 2004, la parte demandada presentó escrito de pruebas, mediante el cual consignó en un folio útil original del Registro de Asegurado recibido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (folios 1 y 2 de estas actuaciones). En fecha 28 de septiembre el Juzgado a quo negó la admisión de dicha prueba de conformidad con lo previsto en el artículo 75 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo "... por cuanto no fue promovida al inicio de la Audiencia Preliminar, es decir el 21/07/04, por lo que resultan extemporáneas por tardías...".

En fecha 01 de octubre de 2004, el abogado de la parte demandada apeló de dicho auto en los términos siguientes:

... Tal negativa le conculca a mi representada el derecho a la defensa consagrado en el artículo 46 de la Constitución Nacional. Por otra parte en el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece que la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar. Ahora bien, no

existe en dicha ley, disposición alguna que limite la oportunidad de promover pruebas en el proceso laboral, al inicio de la audiencia Preliminar, siendo que no puede ser considerada extemporánea, la consignación de un medio probatorio durante la prolongación de la audiencia preliminar, ya que la prueba en cuestión fue consignada por ante el despacho a su cargo el 4 de agosto de 2004, o sea, antes del día 7 de septiembre de 2004, oportunidad en que se dio por finalizada la expresada audiencia preliminar, razón por la cual deberá ser admitida, necesariamente, dicha prueba ...

En el transcurso de la audiencia, la Juez inquirió del recurrente con relación a que en fecha 30 de marzo de 2002 fue expedida la constancia, si la tenían en sus manos desde esa fecha, por qué no fue consignada al inicio de la audiencia preliminar, a lo que el abogado contestó que, “al comienzo de mi intervención fui conteste en que no se consignó en esa oportunidad, se presentaron decisiones del Tribunal Supremo de Justicia, nosotros consideramos conveniente su incorporación al proceso”.

Para decidir esta Alzada observó que si bien el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no establece expresamente que la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será “al inicio” de la audiencia preliminar, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia se ha pronunciado en este sentido y ha aclarado el punto en cuestión, tal es el caso de la sentencia publicada en fecha 17 de Febrero de 2004, en la cual se estableció:

Por ende, en el escenario específico de la contumacia del demandado a la prolongación de la audiencia, surten idénticas consecuencias jurídicas a la de la incomparecencia al inicio o apertura de la misma. No obstante, una relevante circunstancia de orden procedimental debe advertir esta Sala, y constituye en el hecho formal de que las partes a priori, han aportado material o medios probatorios al proceso.

Así mismo, dicho criterio es reiterado en sentencia reciente de fecha 15 de octubre del corriente año, en los siguientes términos:

... Si la incomparecencia del demandado surge en una de las prolongaciones de la audiencia preliminar, la admisión de los hechos por efecto de dicha incomparecencia revestirá carácter relativo, por lo tanto desvirtuable por prueba en contrario (presunción juris tantum), caso en el cual, el sentenciador de sustanciación, mediación y ejecución deberá incorporar al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio (artículo 74 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), quien verificará, una vez concluido el lapso probatorio, el cumplimiento de los requisitos para que la confesión ficta sea declarada ...”.

En este orden de ideas, queda claramente entendido que la oportunidad para presentar los escritos de promoción de pruebas por ambas partes en el proceso laboral, es al inicio de la audiencia preliminar, por cuanto si ocurriere la incomparecencia de la parte demandada a una de las prolongaciones, que podría bien tratarse de la primera de ellas, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, debe remitir el expediente al Juez de Primera Instancia en fase Juicio para que evacue y valore las pruebas promovidas, por ende, si las pruebas son presentadas en otra oportunidad o en una de las

prolongaciones, las mismas no deben ser admitidas, en virtud de haber sido propuestas en forma extemporánea por tardía.

Sobre la base de lo anterior, se debe considerar que para casos análogos como el presente, cuando la parte promueve pruebas en otra oportunidad fuera del inicio de la Audiencia Preliminar, se debe acoger el precedente criterio establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia y considerar como no presentado dicho escrito por haber sido promovido en forma extemporánea por tardío, esto a los fines de mantener la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia, tal como lo preceptúa el artículo 177 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Y así se decidió.

La decisión fue en primer lugar, declarar sin lugar el Recurso de Apelación interpuesto, contra el auto dictado por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo en fecha 28 de septiembre de 2004. Segundo, se confirmó el auto de fecha 28 de septiembre del año 2004, dictado por el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Carabobo.

Tal como se puede observar, la promoción de pruebas en el proceso laboral es un hecho que contradice los principios rectores del proceso en sí, y el derecho a la defensa que tienen todos los ciudadanos, lo que pudiera conllevar a una contradicción entre justicia e igualdad, siendo necesario revisar la oportunidad de poder llevar a cabo la promoción de pruebas, no sólo en la audiencia preliminar, sino en la contestación de la demanda, hecho que da sentido al presente estudio.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Los principios procesales en general, conforman una serie de aspectos que buscan la protección de las partes, así como la realización de un juicio en igualdad de condiciones, para lo cual principios como la equidad, oralidad, celeridad, sana crítica, publicidad, entre otros; se conjugan en un sólo instrumento para hacer realidad la justicia. De allí, lo importante de conocer el alcance real de dichos principios en beneficio de la justicia.

Los principios rectores del proceso laboral venezolano, deben orientarse hacia la equidad como principio de donde parte el proceso, para darle razón de ser a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, desde allí parten los demás principios para permitir que tanto el patrono como el empleado gocen de los derechos que les otorga la Ley, por ello el Juez en todo momento es el encargado de mantener la balanza de la justicia equilibrada, siendo necesario proteger a ambas partes.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo ha permitido un avance en la justicia laboral en Venezuela, sobre todo en aspectos como el de la mediación, donde el Juez tiene bajo su responsabilidad el realizar esta tarea en la audiencia preliminar, buscando darle immediatez y celeridad a los procesos, y de esta manera lograr que la justicia sea una realidad. Razón por la cual toda la información sobre el conflicto debe ser conocida por el Juez antes del proceso, esto va a permitir que el Juez tenga una visión más clara y amplia del conflicto, lo que redundará en beneficio de la ley y de las partes, siendo esto posible al presentar las pruebas.

Lo novedoso que ha planteado dicha ley es precisamente la igualdad de las partes, en todos sus derechos, amparados en los diferentes principios que rigen el proceso; sin embargo, una vez que ha concluido la audiencia preliminar, no es posible presentar cualquier prueba que pueda resultar beneficiosa para alguna de las partes, siendo esto contrario a los principios rectores de dicha ley.

En este sentido, es preciso promover las pruebas en el proceso laboral, una vez realizada la contestación de la demanda, pudiendo éstas ser apreciadas por el Juez a modo de permitir su incorporación en un momento oportuno, teniendo como referencia los principios que rigen dicho proceso.

Recomendaciones

Llevar a cabo discusiones de trabajo promovidas por abogados especialistas en derecho laboral, para analizar la promoción de pruebas en el proceso laboral, a modo de diversificar criterios y llegar a conclusiones reales y posibles de acuerdo a la experiencia actual.

Proponer un estudio de los artículos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo relacionados con la promoción de pruebas con el propósito de presentar propuestas de reforma de los mismos para orientar el proceso a la promoción adecuada de pruebas en el transcurso del mismo.

Proponer alternativas de solución para la promoción de pruebas en el proceso laboral, con el propósito de llegar a concretar la idea de poder llevarlo a cabo de forma legal y suficientemente regulado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bello T., H. E. (2006). **Tratado de Derecho Probatorio. De las Pruebas en los Procedimientos Orales**. Caracas: Livrosca.
- Bruzual B., G. (2003). **El Juicio Oral en la Justicia Laboral Venezolana. Un Ensayo sobre la Nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas: CEC, S.A.
- Carballo M., C. A. (2004). **La Audiencia Preliminar en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ensayos**. (Parra Comp.). (Vol. I). Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Código Civil de Venezuela. (1982). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2990 Extraordinario, Julio 26).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Diciembre 30, 1999). Gaceta Oficial de República de Venezuela, 36860, Marzo 24, 2000.
- Código de Procedimiento Civil. (Enero 22, 1986). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 3.694.
- Henríquez La Roche, R. (2003). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas: Liber.
- García V., J. (2004). **Procedimiento Laboral en Venezuela**. Caracas: Melvin.
- González Escorche, J. (2004). **La Reclamación Judicial de los Trabajadores**. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- González, A. y González, A. (2003). **La Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas: Liber.
- Juzgado Superior Tercero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo. Expediente GPO2-R-2004-000459.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 37.504 (Extraordinario), Agosto 13, 2002.
- Martínez, J.; Carballo, C.; Pérez, E.; Mirabal, I; Villasmil, F.; Pérez, J.; Salgado, D.; Martín, M.; Castillo, M.; García, A.; Valbuena, A.; Duque, R.

- y Hernández, O. (2005). **Derecho Procesal del Trabajo**. Caracas: Jurídicas Rincón.
- Obando Garrido, J. M. (2001). **Derecho Procesal Laboral**. Colombia: Tunvivor.
- Radbruch, G. (1930). **Introducción a la Ciencia del Derecho**. (Luis Recasén, Trad.). Madrid: Aguilar.
- Ripert, G. (1955). **Las Fuerza Creativas del Derecho**. Madrid: Aguilar.
- Stafforini, E. (1995). **Derecho Procesal Social**. Buenos Aires: Ejea.
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Sentencia N° 2001-000576.
- Universidad Católica Andrés Bello. (1997). **Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho**. Caracas: Autor.
- Villasmil, F. y Villasmil, M. (2003). **Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano**. Caracas: Librería Europa.