



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

**GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA CONTENIDAS EN LA FASE
DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN, PREVISTA EN
LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO**

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

Autor: Rosa Amelia Herrera Morales.

Asesor: Mariolga Quintero Tirado.

Ciudad Guayana, Mayo del 2007.

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

APROBACION DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Abogada **Rosa Amelia Herrera Morales**, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Procesal, cuyo Título es: Garantías del Derecho a la Defensa contenidas en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución, prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; 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 Caracas, a los treinta (30) días, del mes de mayo, del 2007.

Mariolga Quintero Tirado
Cl.: v- 1.749.028.

... a la inspiración: Carlos, Mercedes, Xabier, Albino e Isabel (mis padres, esposo y suegros)

... al impulso determinante para este logro: Dra. Mariolga Quintero (mi Tutora)

... a mis profesores y a mi Universidad: estímulo por la excelencia, en compromiso continuo hacia una mejor realidad

... a cada persona que con su entregado y constante aporte, suma cada día a una justicia más real, representada por un Sistema Judicial más accesible a todos, con la aplicación oportuna, clara y cierta del Derecho, en la convicción que la justicia, el Derecho y un Sistema Judicial, son conciliables y posibles...

... **a Dios...** *“simplemente”* por todo...

... **a mi Tutora: Dra. Mariolga Quintero**, por sus oportunas palabras y apoyo constante para la obtención de esta meta... **mi permanente agradecimiento y admiración a Usted**

... **a mis padres y esposo** ... este logro habría sido un propósito distante sin la ayuda permanente de ustedes

... **a “Mercy”, mi hermana**, por toda su ayuda y cooperación en las gestiones de enlace asociadas a este Trabajo, determinantes para superar el “contratiempo”, de los tiempos

INDICE GENERAL

	Pág.
APROBACIÓN DEL ASESOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	v
LISTA DE SIGLAS	vi
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULOS

I. NOCIONES GENERALES SOBRE “PROCESO”, “GARANTÍAS PROCESALES”, “TUTELA JUDICIAL EFECTIVA”, “DEBIDO PROCESO”, “DERECHO PROCESAL”, “DERECHO A LA DEFENSA” Y “PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”	
A. Nociones generales de “Proceso” y “Principios del Proceso”	5
B. Identificación de las “Garantías Procesales”	14
C. Noción de “Tutela Judicial Efectiva”	16
D. Concepto del Derecho al “Debido Proceso”	18
E. Noción de “Derecho Procesal”	21
F. Concepto del “Derecho a la Defensa”	23
G. Descripción de los “Principios Interpretativos del Derecho del Trabajo”	25

II. GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA DISPUESTAS PARA LAS PARTES, EN LA FASE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO DE 1º INSTANCIA, PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA DE TRIBUNALES Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y EN LA JURISPRUDENCIA VENEZOLANA

- A. Consideraciones sobre las garantías del Derecho a la Defensa de las partes, previstas en la mencionada Ley, en la fase inicial de su procedimiento de 1º Instancia 37
- B. Identificación de las garantías del Derecho a la Defensa de las partes en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia contenido en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Trabajo y desarrolladas en la jurisprudencia venezolana 45

III. GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA CONTENIDAS EN LA FASE DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN, PREVISTA EN LA LEY ORGANICA DE PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO, EN LA JURISPRUDENCIA Y EN LA DOCTRINA VENEZOLANA

- A. Enumeración de las garantías del Derecho a la Defensa de las partes previstas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en su fase de sustanciación, mediación y ejecución 50
- B. Nociones generales de las garantías del Derecho a la Defensa de las partes, dentro de la fase de sustanciación, mediación y ejecución de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, desarrolladas por la doctrina y la jurisprudencia venezolana 59

IV. ALCANCE DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA EN TÉRMINOS DE UNA MAYOR TUTELA DE LAS PARTES INTERVINIENTES EN LA FASE DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN, PREVISTAS EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO, EN ANÁLISIS COMPARATIVO CON LAS GARANTÍAS CONTENIDAS EN LA LEY ORGANICA DE TRIBUNALES Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
A. Desarrollo de la equidad de las partes en el Procedimiento del Trabajo venezolano	69
B. Análisis sobre el alcance de las garantías del Derecho a la Defensa de las partes, contempladas en la fase de sustanciación, mediación y ejecución de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a modo comparativo con las garantías previstas en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Trabajo	72
CONCLUSIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85

LISTA DE SIGLAS

Art(s)	Artículo(s) de un determinado texto normativo.
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
CRV	Constitución de la República de Venezuela.
LOPT	Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
LOT	Ley Orgánica del Trabajo.
LOTPT	Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Trabajo.
Ord(s)	Ordinal(es) de un determinado Artículo de texto normativo.
TSJ	Tribunal Supremo de Justicia.

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

**GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA CONTENIDAS EN LA FASE
DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN, PREVISTA
EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO**

Autor: Rosa Amelia Herrera Morales.

Asesor: Mariolga Quintero Tirado.

Fecha: Mayo, 2007.

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación referido al estudio de las garantías del Derecho a la Defensa contenidas en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución, prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se dirigió al estudio, interpretación y evaluación integral de éstas; así como a su análisis comparativos con las garantías previstas en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Trabajo; con la relevancia que -al término del mismo- sus resultados expresarán el real alcance tuitivo que la ley procesal vigente presenta a favor del Derecho a la Defensa de las partes, en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia laboral. Para el desarrollo del presente Trabajo de Investigación se siguió el Diseño Monográfico Documental, de profundidad Descriptiva, resultando de su aplicación como conclusión general que la ley adjetiva laboral vigente tiene garantías de mayor alcance tuitivo en favor del Derecho a la Defensa de las partes, para la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo, que la derogada ley procesal laboral. A la culminación de esta investigación, se espera evidenciar -de ser tal- el nivel de avance que han tenido tales garantías del Derecho a la Defensa dentro del Procedimiento Laboral en el desarrollo de los nuevos esquemas legislativos generados en Venezuela, en términos de una mayor tutela de las partes intervinientes en éste, así como el resguardo específico de su Derecho a la Defensa, radicando en esta finalidad, la importancia central de la presente investigación.

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo, centró su estudio en las garantías del Derecho a la Defensa contenidas en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución, prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), y su análisis comparativos con las garantías previstas en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Trabajo (LOTPT); en razón de ello, se realizó el desarrollo, evaluación y estudio integral y exhaustivo de tales garantías contenidas en ambos cuerpos normativos procesales, a fin de precisar -al término de la misma- el alcance tuitivo que presenta la LOPT en favor del Derecho a la Defensa de las partes, en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo vigente, en comparación con lo previsto en la LOTPT sobre este mismo tema.

A tal fin fueron establecidos como Objetivos de la investigación, los siguientes:

1. General: Analizar las garantías del Derecho a la Defensa, contenidas en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución, prevista en la LOPT.

2. Específicos:

a. Analizar las nociones generales de “Proceso”, “garantías procesales”, “Tutela Judicial Efectiva”, “Debido Proceso”, “Derecho Procesal”, “Derecho a

la Defensa” y “Principios Interpretativos del Derecho del Trabajo”.

b. Examinar las garantías del Derecho a la Defensa dispuestas para las partes, en la fase inicial del procedimiento de 1ra. Instancia, previsto en la LOTPT y en la jurisprudencia venezolana.

c. Identificar las garantías del Derecho a la Defensa contenidas en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución prevista en la LOPT, así como en la jurisprudencia y doctrina venezolana.

d. Precisar el alcance de las garantías del Derecho a la Defensa, en términos de mayor tutela de las partes intervinientes en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución prevista en la LOPT, en análisis comparativo con las garantías contempladas en la ley inmediata anterior derogada (LOTPT).

El Método empleado para el desarrollo y consecución de los Objetivos establecidos en este Trabajo de Investigación fue el Monográfico Documental, definido por el Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), como: "el estudio de problemas con el.... apoyo principalmente, de fuentes bibliográficas y documentales..." (UCAB. 2001, 1); y, de profundidad Descriptiva.

El Método referido en las líneas inmediatas precedentes, arrojó al final de la investigación como resultado general (luego de todo el estudio y análisis de estas garantías del Derecho a la Defensa contenidas en la fase de

Sustanciación, Mediación y Ejecución, prevista en la LOPT) que la defensa más clara y real para los sujetos de la relación jurídico-laboral en el ámbito del Proceso que puede aportar una ley adjetiva del Trabajo, es formular un procedimiento que propenda a la solución más rápida, efectiva y expedita de los conflictos que estos sujetos planteen ante los órganos jurisdiccionales y, observando que la LOPT (en contraste con la LOTPT), tiende en todo su innovador contenido a aportar mayor celeridad a la actividad de administración de justicia, se concluye que la ley adjetiva laboral vigente tiene garantías de mayor alcance tuitivo en favor del Derecho a la Defensa de las partes, para la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo, que la anterior ley procesal laboral venezolana (derogada por la LOPT).

En cuanto a las principales Teorías, Principios, Derechos o Institutos Jurídicos referido en el curso de la investigación, destacan: los “Principios Procesales”; los “Principios Interpretativos del Derecho del Trabajo”; las “Garantías Procesales”; los derechos constitucionales sobre la “Tutela Judicial Efectiva”, el “Derecho al Debido Proceso” y el “Derecho a la Defensa”; todos los cuales fueron desarrollados y comentados en profundidad en el Capítulo I, del presente Trabajo de Investigación.

Finalmente, vale destacar que la presente investigación consta de una

estructura conformada por cuatro (04) Capítulos referidos a:

- Las nociones generales de “Proceso”, “Garantías Procesales”, “Tutela Judicial Efectiva”, “Debido Proceso”, “Derecho Procesal”, “Derecho a la Defensa” y “Principios Interpretativos del Derecho del Trabajo”;
- El análisis de las garantías del Derecho a la Defensa dispuestas para las partes, en la fase inicial del procedimiento de 1ra. Instancia, previsto en la LOTPT y en la jurisprudencia venezolana;
- La identificación de las garantías del Derecho a la Defensa contenidas en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución prevista en la LOPT, así como en la jurisprudencia y doctrina venezolana; y,
- La determinación del alcance de las garantías del Derecho a la Defensa, en términos de mayor tutela de las partes intervinientes en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución prevista en la LOPT, en análisis comparativo con las garantías contempladas en la LOTPT.

I. NOCIONES GENERALES SOBRE “PROCESO”, “GARANTÍAS PROCESALES”, “TUTELA JUDICIAL EFECTIVA”, “DEBIDO PROCESO”, “DERECHO PROCESAL”, “DERECHO A LA DEFENSA” Y “PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”

Tomando como punto de partida la complejidad que entraña precisar el alcance de las garantías procesales del Derecho a la Defensa, previstas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), que surge como nueva normativa del Derecho adjetivo laboral en Venezuela (publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.504, de fecha 13 de agosto del 2002), se da inicio -en este sentido- al primer Capítulo del presente Trabajo con una referencia a las nociones generales de conceptos jurídico-procesales considerados de vinculación directa con el tema de investigación, que apoyan la interpretación adecuada del tema del presente Trabajo. Con base a ello, a continuación se procede a exponer y desarrollar en términos generales el sentido y las definiciones de cada uno de éstos.

A. NOCIONES GENERALES DE “PROCESO” Y “PRINCIPIOS DEL PROCESO”

El devenir y las exigencias de la vida del hombre en comunidad, han generado las más diversas formas de resolución de los conflictos que surgen entre sus miembros o entre éstas.

En la actualidad esos conflictos, en su mayoría, son sometidos al conocimiento de determinados órganos designados por cada Estado, para su resolución jurídica, bien a través de la presentación de tales conflictos por las partes involucradas en dicha situación; o, bien, por la actuación que realiza el propio Estado por vía de sus órgano(s) específicamente destinado(s) a actuar jurídicamente frente a situaciones que pudieran afectar a la comunidad en general; tanto en uno, como en otro caso, el Estado llega a asumir el conocimiento de estas situaciones, debiendo sujeción a un conjunto de normas jurídicas, previamente diseñadas y publicadas, para la atención, tramitación y resolución final de estas situaciones.

Es por ello que en los ordenamientos jurídicos (tanto nacional, como extranjeros) se observa la referencia a tal conjunto de normas jurídicas que rigen y direccionan al órgano del Estado que tiene la función de resolver los conflictos jurídicos que se suscitan, denominándosele: **Proceso**.

Véscovi, E. (1999), señala así respecto del mencionado Proceso, que:

“El vocablo proceso (processus) viene de pro, 'para adelante', y cederé, 'caer', 'caminar'. Implica un desenvolvimiento, una sucesión, una continuidad dinámica. Es, como todos los procesos.... una sucesión de actos que se dirigen a un punto. En este caso, que persiguen un fin. Efectivamente en nuestro proceso se destaca su carácter teleológico (COUTURE). Está constituido por un conjunto de actos mediante los cuales se realiza la función jurisdiccional, y, por consiguiente, persigue el fin de ésta.

Este surge así... como el modo o manera de realizar la función jurisdiccional.

El proceso es —también lo dijimos— el conjunto de actos dirigidos a ese fin: la resolución del conflicto (composición de litigio, satisfacción de pretensiones, etc.). Y resulta, en último término, un instrumento para cumplir los objetivos del Estado: imponer a los particulares una conducta jurídica, adecuada al derecho, y, a la vez, brindar a estos la tutela jurídica....

Por lo tanto, **el proceso es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el derecho procesal, que establece el orden de los actos (procedimiento), para una correcta (legal) prestación de la actividad jurisdiccional.**" (p.p. 88-89). Subrayado de *El Investigador*.

Este mismo autor, con relación al Proceso y a los elementos a que comúnmente atiende el mismo para su clasificación, señala a los siguientes: por su finalidad (se puede hablar así de procesos: de conocimiento, cuando tiende a producir una declaración de certeza sobre una situación jurídica; de ejecución, cuando se dirige a ejecutar lo indicado por el juez u otra autoridad; o, proceso cautelar, que se caracteriza por su finalidad instrumental respecto de otro proceso principal, para asegurar el resultado de este último); por su estructura (conforme a la que pueden señalarse los procesos simples y los procesos monitorios); por su pluralidad o unidad de intereses (se puede hablar así de procesos singulares cuando las pretensiones que se debaten son particulares, aunque involucre a más de una persona; o, procesos universales, cuando lo que se debaten son intereses de una colectividad); por el derecho sustancial al que sirve como instrumento (mencionándose así el proceso civil, proceso penal, proceso constitucional, proceso

administrativo, proceso laboral, etc.); y, por la forma de su procedimiento (pudiendo ser oral o escrito).

Ahora bien, en lo que respecta a **los Principios Procesales**, vale señalar que la Doctrina suele mencionar los más diversos Principios dentro de esta temática (los cuales varían de autor a autor y son agrupados en las más distintas clasificaciones); no obstante lo que, desde un análisis comparativo previamente efectuado, se pasan a señalar los Principios que comúnmente dan contenido a este punto (si se quiere, los más constantemente señalados), entre los que se encuentran: el Principio Dispositivo; el Principio Inquisitorio; el Principio de Economía; el Principio de Igualdad; el Principio de lealtad, buena fe y probidad; el Principio de formalismo procesal y de la legalidad de las formas; y, finalmente, otros Principios como los de preclusión, eventualidad, publicidad y responsabilidad.

De esta forma, se da inicio a este punto, citando a Rengel-Romberg, A. (1992), quien desarrolla los dos primeros Principios (Dispositivo e Inquisitorio) indicando que ambos pueden reconocerse cuando caracterizan al Proceso en la forma siguiente:

“Se dice que en un proceso rige el principio dispositivo.... cuando corresponde exclusivamente a [las partes] determinar el alcance y contenido de la disputa judicial y queda el tribunal limitado a la sola consideración de lo que los litigantes han planteado ante él.

En cambio, rige el principio inquisitorio, cuando el juez, aun teniendo ante sí a dos partes, esté desvinculado, para la investigación de la verdad, de la iniciativa y de los acuerdos de las mismas.

Aparece este principio en todos aquellos casos en que las partes no tienen la libre disponibilidad de la relación jurídico-privada, que es el objeto del juicio...” (p.p. 183-184).

Con relación al tercero de los Principios Procesales precedentemente señalado, Vécovi, E. (1999), explica el Principio de Economía Procesal en la forma siguiente:

“El proceso insume un tiempo, como actividad dinámica, que se desarrolla durante cierto lapso (infra, cap. XVIII).

El tiempo significa.... un lapso en el cual las partes deben realizar un esfuerzo, inclusive económico; así como el Estado....

El principio de economía tiende a evitar esa pérdida de tiempo, de esfuerzos, de gastos.

La lentitud de los procesos es un grave problema.... **la disminución del costo económico.... da lugar a toda una problemática sobre el acceso a la justicia.**

Sin embargo, **en la búsqueda de una justicia rápida no debemos olvidar las debidas garantías procesales.** Puesto que habrá un límite en la supresión o disminución de trámites (recursos, incidencias) constituido por aquellos imprescindibles para garantizar los debidos derechos de las partes en juicio...” (p. 58). Subrayado de *El Investigador*.

Ahora bien, respecto del cuarto Principio Procesal mencionado (el Principio de Igualdad) este mismo autor señala que:

“El principio de igualdad domina el proceso y significa una garantía fundamental para las partes.

Importa el tratamiento igualitario a los litigantes y se entiende que resulta del principio constitucional de igualdad ante la ley (ALSINA).

La igualdad supone.... que el proceso se desarrolla, aunque bajo la dirección del juez, entre las dos partes, con idénticas oportunidades de ser oídas.... en forma de buscar, de esa manera, la verdad. El juez, al sentenciar, conoce los argumentos de ambas partes... ” (p.p. 54-55). Subrayado de *El Investigador*.

Complementando el señalamiento formulado sobre este Principio, Rengel-Romberg, A. (1992), indica que el Principio de Igualdad se entiende también desde una pretensión de asegurar:

“...que los tribunales mantengan a las partes en los derechos y facultades comunes a ellos, sin preferencias ni desigualdades; y en los privativos de cada una, que las mantengan respectivamente, según lo acuerda la ley a la diversa condición que tengan en el juicio.... Del mismo modo se asegura la igualdad de las partes en el ámbito de los términos y recursos al establecer que.... los términos y recursos concedidos a una parte, se entenderán concedidos a la otra, siempre que de la disposición de la ley o de la naturaleza del acto no resulte lo contrario.

Se trata indudablemente de la igualdad jurídica de las partes y no de la igualdad económica o social de las mismas.... que está asegurada por la Constitución, que no permite discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo o la condición social; no admite otro tratamiento oficial sino de "ciudadano" y "usted" y no reconoce títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias, estando todos los habitantes de la República...” (p.p. 195-196). Subrayado de *El Investigador*.

De seguida, respecto del quinto Principio Procesal antes señalado, lo primero en mencionar es que resulta uno de los más complejos en garantizar su cumplimiento al estar vinculado en forma directa a la conciencia moral de los sujetos que actúan en el proceso y por exigir -en definitiva- la observancia de condiciones objetivas que determinan la moralidad de los actos humanos, de

forma que requiere el cumplimiento de normas morales a las sujetos que intervienen en el Proceso. Sustento de lo referido en las líneas que anteceden se encuentra en lo indicado por Vescovi, E. (1999), al precisar sobre este Principio de lealtad, buena fe y probidad que:

“...reclama una conducta de las partes en el desarrollo del proceso, acorde con la moral. Y, en consecuencia, la posibilidad de sancionar la violación de los "deberes morales".... En definitiva, **existe toda una gama de deberes morales, que se han recogido como normas jurídicas, y una serie de sanciones para su incumplimiento en el campo procesal**, que son la necesaria consecuencia de considerar al proceso como un instrumento para la defensa de los derechos, pero no para ser usado ilegítimamente para perjudicar, u ocultar la verdad.... por lo cual **debe actuarse en él de conformidad con las reglas de la ética. Deber que alcanza, en primer término, a las partes, pero también a sus representantes y asistentes, así como al juzgador y sus auxiliares.**” (p.p. 55-56). Subrayado de *El Investigador*.

Ahora bien, con relación al Principio de formalismo procesal y de la legalidad de las formas, el mismo se constituye como tal si se entiende al Proceso:

“...como conjunto de actos, sometido a ciertas formalidades. Según éstas, los actos deben realizarse de acuerdo con ciertas condiciones de tiempo y de lugar y de conformidad con cierto modo y orden.... También deben efectuarse en día y hora fijados. Asimismo existe un orden de desarrollo de los actos: demanda, contestación, prueba, alegatos, sentencia, etc. Es decir, que los actos están sometidos a reglas.... Y **esas formas y reglas significan una garantía para la mejor administración de la justicia y la aplicación del derecho, especialmente para la obtención de.... la seguridad y la certeza.** O sea, que las formas no se establecen porque sí, sino por una finalidad trascendente, y a ello obedecen. De esta manera, pues, no estamos ante el formalismo primitivo... hay que manifestar que las formas son necesarias, en cuanto

cumplan un fin, representen una garantía. Por eso se proclama el principio no de fórmulas rígidas, sino idóneas.... de modo que si en ciertos casos se alcanza dicha finalidad, pese a la violación de las formas, **el acto no genera nulidad....**

Por otra parte, el principio de la legalidad de las formas y el del formalismo impiden, asimismo, que las partes las modifiquen.... Es decir que, en principio, las formalidades procesales y las reglas que regulan los juicios son indisponibles.... Solo en los casos en que la ley prevé estas renunciaciones es posible realizarlas.... si existiera una norma expresa en la Constitución, que resultara de este modo violada, tal renuncia sería inconstitucional...” (Véscovi, E. 1999, 56-58). Subrayado de *El Investigador*.

Como últimos Principios Procesales se desarrollarán los de: Publicidad, Preclusión, Eventualidad y Responsabilidad, señalando respecto del primero

Rengel-Romberg, A. (1992), lo siguiente:

“El **principio de publicidad** asegura el desenvolvimiento del proceso en tal forma que **cualquier persona**, bien sea parte o extraño a la causa, **pueda imponerse de las actuaciones que se realicen o existan en los tribunales....** salvo que por causa de decencia se ordene proceder a puertas cerradas; y pudiendo cualquier persona tomar los datos y copias simples que requiera, de autos existentes en el tribunal sin previo decreto o autorización del juez.... **La justicia se encuentra sometida, así, al directo control y examen tanto de las partes como del público en general**, no existiendo la posibilidad, vigente en otros tiempos, de una justicia secreta o de gabinete, extraña a la concepción democrática de nuestro tiempo, única capaz de asegurar los derechos y la dignidad de los ciudadanos...” (p.p. 196). Subrayado de *El Investigador*.

En el señalamiento anterior resalta la importancia que la publicidad de los actos, tiene para una especie de función contralora a ejercer por las partes y el público en general -con la excepción anotada- respecto del Proceso; no

obstante ello, vale mencionar que algunos autores también atribuyen a este

Principio ciertas desventajas, refiriendo que:

“... el principio de publicidad, se opone al del secreto.... Reclama el conocimiento público de los actos del proceso....No obstante **tiene sus defectos, ya que puede servir para desvirtuar el fin esencial, en cuanto el público, normalmente, solo se interesa por determinados juicios**, especialmente aquellos que los medios masivos de comunicación realzan.” (Véscovi, E. 1999, 59-60). Subrayado de *El Investigador*.

Respecto del Principio de Responsabilidad indica Rengel-Romberg, A.

(1992), que:

“el principio de responsabilidad no es otra cosa que la proyección necesaria en el campo del proceso del precepto constitucional según el cual el ejercicio del Poder Público acarrea responsabilidad individual por abuso de poder o por violación de la ley.” (p. 197).

Ahora bien, con relación a los dos últimos Principios antes mencionados, es

de señalar que Véscovi, E. (1999), se refiere a éstos en la forma siguiente:

“El principio de preclusión se opone al sistema de desenvolvimiento libre del procedimiento....

La preclusión ha sido definida como el efecto de un estadio del proceso que al abrirse clausura, definitivamente, el anterior. Esto es, que el procedimiento se cumple por etapas que van cerrando la anterior.

El principio de eventualidad.... es una derivación del preclusivo, en tanto importa la necesidad de aprovechar cada ocasión procesal íntegramente, empleando en su acumulación eventual todos los medios de ataque y de defensa de que se disponga para que surtan sus efectos ad eventum, es decir, por si alguno de ellos no los produce.” (p.p. 58-59). Subrayado de *El Investigador*.

De esta manera, se concluye la primera parte del presente Capítulo habiendo expuesto las nociones generales sobre los conceptos jurídicos que se han considerado puntos de partida del tema a investigar, tanto por la función de enlace que ejerce el Proceso con los demás aspectos y propósitos del tema a desarrollar (explicándose así su noción y clasificación más general), como por la función e intervención de los Principios Procesales en la correcta aplicación de las normas procesales, las cuales deben interpretarse (en su completo sentido) atendiendo a éstos (en el propósito y con el fin que detentan).

B. IDENTIFICACIÓN DE LAS “GARANTÍAS PROCESALES”

Con relación a este tema, vale en primer término señalar que se ha tomado en consideración -principalmente- fuente jurisprudencial patria, para el desarrollo del mismo, por considerarla de clara y suficiente exposición a los fines deseados con relación a este punto. En este sentido, se pasan a mencionar los dos aspectos más vinculados a la noción que se desea explicar respecto de las Garantías Procesales y cómo deben ser entendidas.

Destaca así lo señalado por nuestro Máximo Tribunal de Justicia (Sala Constitucional) en sentencia dictada el día trece (13) de agosto del 2001, en

Amparo intentado por la ciudadana Gloria América Rangél Ramos, contra el acto administrativo dictado por el Ministro de la Producción y el Comercio, transcrito en el oficio n° 855 de 22 de marzo de 2000, con Ponencia del Magistrado Dr. José M. Delgado Ocando, al indicar que:

“...la Carta Magna señala en su artículo 49 las **garantías intraprocerales** entre las se cuenta el derecho a la defensa, la previsión legal de las penas, la presunción de inocencia, el juez predeterminado por la ley y el nos bis in idem, entre otros. **Todas dispuestas a la tarea de asegurar a los interesados el tránsito por procesos en donde estén vedadas causas de inadmisión irrazonables o injustificadas, en donde impere la igualdad en cuanto a la alegación y la probanza y en los que la sentencia se ejecute**; es decir.... un sistema reforzado (Cascajo Castro) de garantías procesales.” Subrayado de *El Investigador*.

Es de resaltar que la sentencia previamente extractada, desarrolla el tema de las Garantías Procesales -previstas en el Artículo (Art.) 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)- en vinculación directa con el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva (contenido en el Art. 26 de la CRBV) indicando a aquéllas como “*apoyo*” de éste, al considerar que las Garantías Procesales allí contempladas, hacen posible cumplir el mandato dirigido a los órganos jurisdiccionales del Estado, en el preseñalado Art. 26.

En este mismo orden de ideas, el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) -como Máximo Tribunal de la República- en fecha trece (13) de octubre del 2003, ante escrito de solicitud presentado por la Abogada Carmen Perozo, en

su condición de Defensora Privada del ciudadano José Ramón Carrero

Gatica, señala dentro del tema en desarrollo, que:

“...forma parte de las **garantías procesales** que los **lapsos** sean **de orden público, y de carácter preclusivo**, motivo por el cual es.... improcedente incorporar medios probatorios en esta etapa procesal cuando.... la parte tuvo su oportunidad legal para hacerlo. Por los razonamientos expuestos, se declara SIN LUGAR la solicitud de incorporación de elementos probatorios en esta etapa procesal. Así se decide...” Subrayado de *El Investigador*.

Explicado en este punto, como queda, lo relativo a las Garantías Procesales a continuación se pasa a la exposición y análisis del Derecho a la Tutela Judicial Efectiva, del que aquéllas sirven de “*apoyo*”, vinculándose así ambos conceptos, conforme se ha señalado en las líneas que anteceden.

C. NOCIÓN DE “TUTELA JUDICIAL EFECTIVA”

Respecto de este derecho vale señalar, en primer término, que podría definirse -luego de una lectura a la jurisprudencia del TSJ- como el fin y propósito del derecho al “Debido Proceso”, por éste servirle de “instrumento” a aquél. El señalamiento anterior se sustenta principalmente en jurisprudencia, como ya se ha referido, del Máximo Tribunal de la República cuando señala, por ejemplo -en Sentencia N°: 02762, de la Sala Político Administrativa del TSJ, del 20/11/2001- que:

“la Constitución.... consagra el derecho a la tutela judicial efectiva (Art. 26), que no se agota.... (i) en el libre acceso de los particulares a los órganos de administración de justicia para defenderse.... sino que también comporta, (ii) el derecho a obtener medidas cautelares para evitar daños no reparables por el fallo definitivo; (iii) derecho a asistencia jurídica.... en todo estado y grado del proceso; (iv) derecho a exponer las razones que le asistan en su descargo o para justificar su pretensión; (v) oportunidad racional para presentar las pruebas que le favorezcan y para atacar el mérito de las que lo perjudique; (vi) obtener un fallo definitivo en un tiempo prudente y.... (vii) el derecho a obtener pronta y acertada ejecución de los fallos favorables.”

Los literales preseñalados, conforman el **derecho a la “Tutela Judicial Efectiva”** que -en el sentido expuesto por la citada sentencia del Máximo Tribunal de la República- **se presenta como** un derecho de contenido complejo (por la multiplicidad de derechos que lo conforman) y que **supone la obligación** del Estado venezolano -a través de la actividad jurisdiccional- de garantizar a cualquier persona la posibilidad de plantear un asunto jurídico ante (y ser resuelto por) los órganos jurisdiccionales, a través de decisiones fundadas en Derecho (cualesquiera sea su sentido, favorable o adverso), que se cumplan y que sean suficiente para reponer en su derecho a las personas afectadas por un daño o perjuicio (de llegar a existir tal).

Este carácter de universalidad y no discriminación en la titularidad y ejercicio de este derecho por cualquier persona -como ya se ha señalado- sin distinción o supuesto alguno de excepción, se encuentra así previsto en

nuestra Carta Magna, Art. 26, que señala:

“Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o 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.” Subrayado de *El Investigador*.

De esta manera se da por concluida la referencia a la “Tutela Judicial Efectiva”, acotando por último que con el ejercicio de su contenido complejo, se pretende en definitiva que -ante supuestos que generan la activación de la función de los órganos jurisdiccionales- toda persona tenga libre acceso a presentar su situación ante éstos, a ser escuchada y a defenderse con suficiencia en el tiempo y posibilidad de tramitación y exposición de pruebas, a obtener una decisión basada en razones de Derecho y a que ésta se ejecute, a fin que no quede ilusoria e inviable la materialización en un contexto real de la actividad de administración de justicia y su aporte a la convivencia organizada y pacífica del hombre en sociedad, que -en consideración del *Investigador*- es el propósito final de este Derecho.

D. CONCEPTO DEL DERECHO AL “DEBIDO PROCESO”

Tal como se ha sostenido ya en la Sección C del presente Capítulo, lo

primero en mencionar para la conceptualización de este derecho es que el mismo se caracteriza por su función de “medio” o “instrumento” respecto de la “Tutela Judicial Efectiva” (para el ejercicio real de ésta), toda vez que el Debido Proceso refiere directamente a un conjunto de garantías mínima con vocación de asegurar que la función y actividad jurisdiccional genere un resultado justo y equitativo y que tal resultado se ejecute en la realidad, aún en contra de la voluntad de quienes se opongan al mismo (lo que es igual a garantizar que la Tutela Judicial Efectiva pueda configurarse). El Debido Proceso así entendido se funda en un sentido de igualdad básica de las personas ante el Derecho, conforme al que éstas podrán ejercer sus derechos y dirigir sus peticiones, sin privilegios ni discriminación alguna.

Definido el “Debido Proceso” en los términos precedentemente expuestos, es que se entiende como la jurisprudencia del TSJ, al tratarlo, expone y refiere contenidos similares en éste, a los que desarrolla para pronunciarse sobre el derecho a la “Tutela Judicial Efectiva”; ejemplo de ello, es lo señalado por la Sala Político Administrativa del TSJ, en sentencia N°: 02742, de fecha 20/11/2001, al precisar que:

“...[el “Debido Proceso”] encierra.... un conjunto de garantías que se traducen en una diversidad de derechos para el procesado, entre los que figuran, el derecho a acceder a la justicia, el derecho a ser oído, el derecho a la articulación de un proceso debido, derecho de acceso a los recursos legalmente establecidos, derecho a un tribunal competente, independiente e imparcial, derecho a obtener una resolución de fondo fundada en

derecho, derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, derecho a la ejecución de las sentencias, entre otros, que se vienen configurando a través de la jurisprudencia. **Todos estos derechos se desprenden de la interpretación de los ocho ordinales que consagra el artículo 49 de la Carta Fundamental.** El artículo en comento establece **que el debido proceso es un derecho aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas**, disposición que tiene su fundamento en el principio de igualdad ante la ley, dado que el debido proceso significa que **ambas partes....deben tener igualdad de oportunidades** tanto en la defensa de sus respectivos derechos como en la producción de las pruebas destinadas a acreditarlos...” Subrayado de *El Investigador*.

Determinado como queda el vínculo existente entre los dos derechos en comento, vale en segundo término señalar que el derecho al “Debido Proceso” se encuentra en nuestra Carta Magna (como ha referido la sentencia precitada), en sus Arts. 49 y 51 de la CRBV, al contemplar que:

“Artículo 49. El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso....
2. Toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario.
3. Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente....
4. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales..... y conocer la identidad de quien la juzga....
5. Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente....
6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delitos, faltas o infracciones en leyes preexistentes.
7. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgada....

8. Toda persona podrá solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados....

Artículo 51. Toda persona tiene el derecho de representar o dirigir peticiones ante cualquier autoridad, funcionario público o funcionaria pública sobre los asuntos que sean de la competencia de éstos o éstas, y de obtener oportuna y adecuada respuesta...”

Por último, vale mencionar lo que señala la doctrina -en términos generales- al referirse a este derecho (en lo que respecta a su noción preliminar), siendo ilustrativo de ello Vescovi, E. (1999), al expresar que:

“.... se suele hablar.... del debido proceso, como el grupo de las **mínimas garantías que debe haber para que pueda realmente decirse que existe un proceso**. También suele afirmarse que existe el principio de la inviolabilidad de la defensa, como manifestación de que debe existir en todo momento "una oportunidad razonable de defensa..." (p. 55). Subrayado de *El Investigador*.

E. NOCIÓN DE “DERECHO PROCESAL”

En lo que respecta a la noción de esta Rama del Derecho, cuyo desarrollo es de los más amplios encontrados en la doctrina (con relación a los conceptos y nociones antes expuestas), puede señalarse lo referido por Vescovi, E. (1999), para definir este Derecho de forma general, breve y concreta, como sigue:

“...conjunto de normas que establecen los institutos del proceso y regulan su desarrollo y efectos y también la actividad jurisdiccional.

ALSINA lo define como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado para la aplicación de las leyes de fondo"; y COUTURE, como "la rama del saber jurídico que estudia en forma sistemática la naturaleza del proceso civil, su constitución, desenvolvimiento y eficacia". En sentido similar, GUASP dice que es "la que regula los requisitos, el desarrollo y los efectos del proceso".

Este derecho procesal es independiente y autónomo del derecho material.

El Estado, en el desempeño de su función pública, regula las relaciones intersubjetivas mediante dos distintos órdenes de actividades. Con la primera, que es la legislación.... Con la segunda, que es **la jurisdicción, se procura obtener la realización práctica de las primeras, declarando cuál es la ley del caso concreto.... y adoptando medidas para que esa regla sea cumplida....**

El derecho procesal.... **supone la existencia de normas jurídicas preexistentes que regulan la conducta humana y que habrían sido violadas....**

Por esto.... según la rama del derecho de fondo, es posible que se le requiera al proceso ciertas adecuaciones a ella, ciertas reglas especiales derivadas de aquel.... el derecho procesal no por ello deja de tener unidad, como lo veremos a través del estudio del proceso y sus propios principios..." (p.p. 58-59). Subrayado de *El Investigador*.

Con base en la anterior cita, se puede concluir entonces que el Derecho Procesal tiene como rasgos que lo definen, los caracteres de: **instrumentalidad** (respecto del Derecho material, para que éste ya transgredido, se vea nuevamente acatado, mediante la aplicación de las normas jurídicas que conforman el Derecho Procesal); **autonomía** (con relación a ese mismo derecho sustantivo por tener un fin a realizar, propósito y principio que les son propio y lo hacen distinguible de las otras Ramas del Derecho), y **unidad** (por ser el Proceso, uno solo, sin desconocer que las

instituciones del Derecho Procesal cuando las hacen suyas las ramas del Derecho sustantivo, le imprimen a aquél sus particulares características, como ocurre cuando se analiza y estudia el Derecho Procesal del Trabajo).

F. CONCEPTO DEL “DERECHO A LA DEFENSA”

Es pertinente iniciar este punto con la acotación que el Derecho a la Defensa en Venezuela goza de rango constitucional, estando contenido en el Ordinal (Ord.) 1º, Art. 49 de la CRBV, con acogida precedente en el Art. 68, de la Constitución de la República de Venezuela (CRV), por lo que puede afirmarse con claridad que este Derecho goza desde 1961 del mayor rango jurídico atribuible a un derecho, presentando una recepción progresiva y expansiva en los textos constitucionales del siglo pasado en Venezuela hasta la Constitución vigente (excepción hecha de la Constitución de 1953 en la que este derecho vio un marcado retroceso en su acogida constitucional).

Con el señalamiento del Derecho a la Defensa de manera expresa en la CRV y en la CRBV, se abre una etapa de recepción más amplia para este derecho, avalando con este tratamiento, la importancia que detenta el mismo, al momento de pretender exteriorizar y materializar en un contexto real, social y actual, la verdadera función del Derecho positivo que no es otra

que lograr un bienestar real para el hombre en sociedad, desde una convivencia organizada y nivelada, ya que -tal como expresa la Sala Político Administrativa del TSJ, en su Sentencia No. 01541, de fecha 04 de julio del 2000, expediente No. 11317- el Derecho a la Defensa es:

“...no sólo la oportunidad para el ciudadano encausado o presunto infractor de oír sus alegatos, sino es el derecho de exigir del Estado el cumplimiento previo a la imposición de toda sanción, de un conjunto de actos o procedimientos destinados a permitirle conocer con precisión los hechos que se le imputan y las disposiciones legales aplicables a los mismos, hacer oportunamente alegatos en su descargo y promover y evacuar las pruebas que obren en su favor.”
Subrayado de *El Investigador*.

Se observa así del contenido de la sentencia citada, como el Derecho a la Defensa, presenta una conformación compleja (es decir, es de contenidos múltiples), lo que ratifica esta misma Sala del TSJ, en Sentencia N°: 02742, de fecha veinte (20) de noviembre del 2001, al precisar que:

“... el derecho a la defensa previsto con carácter general como principio en el citado artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela....tiene también una consagración múltiple.... Se regulan así los otros derechos conexos como son el derecho a ser oído, el derecho a hacerse parte, el derecho a ser notificado, a tener acceso al expediente, a presentar pruebas y a ser informado de los recursos para ejercer la defensa.” Subrayado de *El Investigador*.

Con estas precisiones jurisprudenciales, la referencia histórica de este Derecho en su recepción constitucional, el señalamiento sobre su significado y lo contenidos que lo conforman, se da por concluida esta Sección.

G. DESCRIPCIÓN DE LOS “PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”

La interpretación de las normas procesales que se asiste de los Principios Procesales ya expuestos en la Sección A del presente Capítulo, se complementa (en el ámbito del Derecho Procesal del Trabajo) con los Principios de Interpretación del Derecho Laboral (al contener el proceso laboral rasgos especiales de esta rama del Derecho), considerándose en tal sentido pertinente el desarrollo de estos Principios para concluir el primer Capítulo de la presente investigación.

Se da inicio así, indicando -a manera de punto previo- que el vocablo “*Interpretar*” significa de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (1970): “*explicar o declarar el sentido de una cosa, y principalmente el de textos faltos de claridad*” (p. 755). Ahora bien, ya en el ámbito jurídico en concreto señala Claudio Rojas Wettel, en su libro titulado ***La Interpretación e integración de la Ley Orgánica del Trabajo de Junio de 1997***, que la actividad de “*Interpretar*” se asiste de **técnicas**, que se encuentran **divididas en tres categorías: en atención a los sujetos, a los efectos y a los elementos**.

A la vez, este mismo autor señala que la **categoría de interpretación según**

los Elementos, se encuentra dividida en dos subcategorías (la interpretación literal y la interpretación lógica), mencionadas a continuación:

“... **Interpretación literal:** El artículo 4º de nuestro Código Civil contiene como norma-guía de toda la hermenéutica jurídica general del país, la siguiente: *A la ley debe atribuírsele el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras*.... **La interpretación literal.... es la interpretación del texto legal a través de las palabras, su significación, su ubicación dentro de la frase, oración o proposición**.... El Derecho.... se expresa a través del lenguaje.... en sentido amplio.... Pero, para guardar consonancia con el artículo 4º del Código Civil.... nos referiremos concretamente a la «palabra» como medio de expresión jurídica.... tratada en su concepción gramatical tradicional, es decir, en sus aspectos semántico (significado), morfo-sintáctico (ubicación y función dentro de la frase o proposición), y normativo (sentido correcto).... darle a la palabra el significado propio.... jamás el figurado.... dársele a la palabra el sentido propio de cada ciencia, salvo que en el examen de la sección, aparezca un sentido distinto. En los demás casos entender la palabra en su sentido natural y obvio atendiendo al significado del Diccionario cuando se dictó la ley (Sanojo) o cuando se interpreta la ley (Arteaga).... ” (4-6). Subrayado de *El Investigador*.

Respecto de la segunda subcategoría, este mismo autor indica:

“...cuando el texto legal no es claro en su versión literal.... tenemos.... que recurrir a elementos extraños al lenguaje....de índole histórico, sistemático, sociológico.... Caemos, entonces, en.... **la interpretación lógica**.... si examinamos.... el artículo 4º [del CCV] que.... reza <<y la intención del legislador>>.... esa frase remite.... al examen.... de los antecedentes legislativos inmediatos.... lo cual conforma **el elemento histórico**.... **El elemento lógico-sistemático** viene dado.... por la.... valoración del precepto dudoso....dentro de la sección, capítulo o título del sistema, y hasta de otro ordenamiento jurídico extranjero similar al nuestro.... Pero.... ese elemento es.... aceptado por nuestra doctrina.... como dato coadyuvante a la interpretación de un precepto dudoso.... **El elemento lógico-sociológico** [refiere] a las costumbres y usos.... [E]l artículo 60 de la LOT, lo estampó más como fuente de

producción que de interpretación jurídica...” (Rojas, C. 1997, 6-15).
 Subrayado de *El Investigador*.

De acuerdo con la anterior exposición, los Principios del Proceso y los Principios de Interpretación del Derecho del Trabajo, entran en la subcategoría de interpretación “**lógico-sistemática**”.

Concluye Claudio Rojas Wettel su exposición, señalando que a las normas jurídico-laborales les son aplicables los principios de la hermenéutica jurídica general, pero con el llamado a adaptarse a la Justicia Social y Equidad mencionadas en el Art. 2 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), resultando de allí que el **Derecho del Trabajo cuente con Principios Interpretativos propios, para verificar y evidenciar el sentido de sus normas**, tanto sustantivas, como **procesales**.

Acotados como quedan los aspectos preliminares vinculados a esta Sección, a continuación se desarrollarán cada uno de los Principios Interpretativos del Derecho del Trabajo, objeto de esta parte del Trabajo.

1. Principio Protectorio

El principio originario -base de todo el Derecho del Trabajo- es sin duda el

Principio Protectorio; es el *Principio* central de esta rama del Derecho, toda vez que el Derecho Laboral nace precisamente a partir de la constatación histórica de la existencia de un sujeto (el trabajador), que requería la tutela del Estado en el marco de una interacción jurídica, por cuanto su voluntad se encontraba mermada frente a otro sujeto (el empleador), producto del desigual poder económico dentro de la relación de trabajo, que sólo este último detentaba.

Es a raíz de la concepción y empleo del Principio Protectorio (de ese mandato de protección al '*hiposuficiente jurídico*') que se quiebra históricamente la uniformidad de regulación del fenómeno laboral bajo los preceptos del Derecho Común, en función del imperativo del Estado de garantizar al trabajador toda la protección requerida con ocasión de la prestación de sus servicios, no sólo involucrando la eliminación de peligros o riesgos sobre su salud y vida, sino incluyendo progresivamente la mejora de todas sus condiciones de trabajo, para la satisfacción de sus necesidades materiales, morales e intelectuales -de orden particular, así como familiar- a través del hecho social del trabajo.

En atención a la relevancia de este *Principio* -expuesta en las líneas que anteceden- es que *El Investigador* inicia el desarrollo individualizado de los mismos en este punto, con el Principio Protectorio o Tuitivo.

Consecuente con la relevancia del *Principio* -antes anotada- resulta su jerarquización a rango constitucional que se encuentra en nuestra Carta Magna desde la CRV de 1961, y que en la actual CRBV, se recepta en el Art. 89, de su texto, al señalar que: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado...”.

En relación con la previsión constitucional de este *Principio*, comenta Parra, F. (1999), que:

“...[allí se] consagra el principio tuitivo.... las reglas laborales establecen mínimos irrenunciables, pero modificables por los interlocutores sociales (unilateral o convencionalmente) si es para incrementar los beneficios del trabajador. Esto es correcto si no se olvida que el Derecho del Trabajo forma parte de un todo (el orden jurídico) que persigue un fin superior....existen disposiciones legales que no se pueden alterar con la excusa de mejoras al sector laboral, salvo que los cambios sean el resultado de nuevas reglas del mismo nivel jerárquico...” (p.p. 36-38).

De igual manera, vale señalar que este *principio* tiene desarrollo legislativo en el Art. 59 de la LOT, que hizo suya la recepción del mismo, aunque no expresamente, posible de reconocer, al establecer: “...un principio general de interpretación.... de la norma laboral, que obliga al intérprete a tener como norte su carácter protector...” (Villasmil, F. 1993, 134).

2. Principio *In Dubio Pro Operario*

Este *Principio*, pese a ser compartido por varias ramas del Derecho -como más adelante se ampliará- en lo que refiere al Derecho del Trabajo, tiene recepción y consolidación en normas laborales de orden constitucional y legal, siendo las mismas del siguiente tenor:

CRBV. Art. 89: El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado, se establecen los siguientes principios:
3. Cuando hubiere dudas acerca de.... la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora...”

Por su parte, el legislador laboral, igualmente hace suyo tal principio entre sus normas, previendo en el **Art. 59 de la LOT**, que: “...Si hubiere dudas.... en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador...”; respecto de lo que comenta y amplía Parra, F. (1992), lo siguiente:

“...[la LOT, en el Art. 59, establece]... las reglas propias de esta disciplina jurídica para resolver las inconsistencias (antinomias) y escoger la significación adecuada entre varias posibles de una misma regla. **A.** Los conflictos entre normas laborales y no laborales.... se resolverán a favor de las primeras.... **B.** El conflicto entre dos o mas disposiciones laborales.... será resuelto de acuerdo a diversas circunstancias.... **a)** si se trata de preceptos nacionales y extranjeros, a favor de aquéllos (Art. 10 LOT).... **b)** entre dos nacionales.... de acuerdo con.... *lex favorabilis*.... **c)** si no están en contraposición derechos del trabajador, según las reglas generales de solución de antinomias: *lex superior*, *lex specialis* o *lex posterior*, según el caso.... En el supuesto de inconsistencia entre dos disposiciones de leyes orgánicas.... a favor de *lex specialis*.... **d)** colisión entre una norma de una ley orgánica y un

tratado internacional. Si ambas se relacionan con derechos del trabajador, debe resolverse con base al principio de norma más favorable.... **e)** En todos los casos, deberán respetarse.... los límites impuestos por las normas de orden público, las cuales son de aplicación preferente. **C.** La colisión entre varias interpretaciones de una misma regla, se decidirá con base al principio ***in dubio pro operario***...” (p.p. 147-151). Subrayado de *El Investigador*.

Ahora bien, en lo referente al señalamiento realizado al inicio de este Punto, sobre la no exclusividad de este *Principio* respecto del Derecho laboral, vale mencionar lo que Franco, R. (1995), expresa sobre este aspecto. El mencionado autor señala que: “**El principio pro operario** o de favor, está basado en aquel principio de materia penal ‘*in dubio pro reo*’.... El legislador en materia laboral lo establece.... en el **artículo 59...**” (p.16). Subrayado de *El Investigador*.

A continuación, se pasa al desarrollo y análisis del *Principio de Favor* que tanto en la norma de orden constitucional (Art. 89, ordinal 3º), como legal (Art. 59, LOT), acompaña a este Principio ‘*Pro Operario*’.

3. Principio de Favor

En primer término, vale destacar que -a diferencia del *Principio* inmediato anterior- éste resulta propio y especial del Derecho del Trabajo, pues en función de la naturaleza tutelar de esta rama del Derecho, a la luz del

Principio de Favor las reglas generales de la hermenéutica jurídica ceden -dando paso a su aplicación- cuando de disposiciones normativas que regulan de manera distinta un mismo supuesto relativo a derechos de los trabajadores, se trata; consistiendo tal *Principio* en la interpretación y aplicación de la norma que más favorezca -en función de que proteja más al trabajador- entre dos o más disposiciones que regulen distintamente una determinada situación.

Este *Principio*, tiene recepción y consolidación en normas laborales de orden constitucional, legal y reglamentario, siendo las 2 primeras del siguiente tenor:

CRBV. Art. 89: El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado, se establecen los siguientes principios:
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas.... se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.”

Por su parte, el legislador laboral, igualmente hace suyo tal principio entre sus normas, previendo en el **Art. 59 de la LOT**, que: “...Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes.... se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.”, con lo que queda prohibida la acumulación de beneficios.

4. Principio de Orden Público

Con relación a este *Principio* lo primero en destacar es que el mismo -a diferencia de los antes desarrollados- no tiene recepción, ni desarrollo en norma de orden constitucional. Su desarrollo es legislativo y su recepción se encuentra en el Art. 10 de la LOT, que señala: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público.... en ningún caso serán renunciables o relajables por convenios particulares...”.

Este *Principio* constituye la regla general de las normas contenidas en la LOT; y, en consecuencia, implica que las disposiciones normativas de esta Ley -de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 10 ex LOT, antes citado, en concordancia con el Art. 6 del Código Civil (CCV)- no pueden relajarse ni renunciarse por acuerdo entre particulares, por estar interesado el Orden Público en su observancia.

Sin embargo, es de advertir que -a renglón seguido- el legislador laboral, flexibiliza la precitada norma (Art. 10 ex LOT) al prever dos excepciones o circunstancias en la que la voluntad de las partes tienen permitido modificar o convenir en términos distintos a los expresados por la norma. Tales circunstancias son, de acuerdo a Jaime, H. (1999): “...una, para mejorar las condiciones mínimas fijadas por la ley; y otra, cuando la norma jurídica sea

de aquellas que, por su contexto, revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo...” (p. 12).

Se puede concluir -al tenor de la anterior cita- que si el intérprete está en presencia de un dispositivo normativo que -de su contexto- revela la intención del legislador de no adjudicarle carácter imperativo, irrelajable e irrenunciable al mismo; o, si la convención para modificar los términos de la norma, se pretende para el mejoramiento de las condiciones fijadas por Ley, la observancia de este *Principio* cede por la misma permisividad del legislador laboral.

5. Principio de Irrenunciabilidad

Lo primero en señalar es que, a través de este *Principio*, se intenta frustrar cualquier intento de inobservancia de la protección prevista por el ordenamiento jurídico para el trabajador, restando validez a la renuncia que éste pueda hacer de sus derechos o mecanismos de protección que le asisten, buscándose con ello salvaguardar todo el esfuerzo constitutivo de un sistema jurídico protector del trabajador, a través de esta rama del Derecho.

De esta manera, el Art. 89 (Ord. 2º) de la CRBV y el Art. 3 de la LOT, establecen en el Derecho Positivo venezolano la *irrenunciabilidad* de los derechos, normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores. Sin

embargo, es de resaltar lo que -en vinculación con este aspecto- señala Jaime, H. (1999), al advertir que si bien:

“El artículo 3 [de la LOT] establece que las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores serán irrenunciables. En realidad no sólo son irrenunciables las que favorezcan al trabajador, sino también aquéllas que presenten un carácter imperativo.... Como el mismo legislador recalca en el artículo 10...” (p. 13).

6. Principio de Conservación de la Condición Laboral más Beneficiosa

El constituyente venezolano, en su Art. 89, Ord. 1º de la CRBV, dispone que ninguna ley debe establecer disposiciones que menoscaben o alteren las condiciones beneficiosas y demás derechos ya adquiridos por los trabajadores; con lo cual se puede señalar que este *principio* de conservar los beneficios y/o condiciones más beneficiosas para los trabajadores, goza de recepción constitucional.

De igual manera, se acota que este *Principio*, no cuenta con desarrollo legislativo en nuestro país (al menos, no expreso).

La doctrina venezolana, por su parte, ha manifestado respecto de este *Principio*, que guarda vinculación con la vigencia temporal de las leyes y con el *Principio de Favor*, al consistir el mismo en:

“....la "conservación" de un régimen abrogado toda vez que aquel que le deroga desmejora las condiciones laborales disfrutadas por el trabajador bajo la vigencia del régimen anterior.... ejemplo.... el inciso 8 del artículo 1 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.... Al respecto, concluye.... Mantero de San Vicente.... dos consecuencias.... la primera es que el principio general de *lex posteriori derogat priori*, admite una excepción -por lo menos en el ámbito del Derecho del Trabajo- en cuanto la ley posterior no deroga a la anterior que fuere más favorable. La segunda es que las normas de los Convenios de la [OIT] ratificados, constituyen.... mínimos que pueden ser mejorados por una norma incluso de categoría inferior, tales como el Reglamento o la Convención Colectiva. Sin embargo, el autor admite que la aplicación de este **criterio interpretativo** es discutible en doctrina.... el Convenio N°. 87 de la OIT, supone -según lo expresa el profesor Osvaldo Mantero-.... que.... priva no sólo sobre la legislación anterior por el principio de *lex posteriori derogat priori*, sino también sobre la legislación futura en tanto fuere más favorable que ésta.... Este principio luce lógico si consideramos que el ordenamiento jurídico laboral tiene como objetivo primordial proteger al trabajador...” (Carballo, C. 1993, 56-58).

Por último, se destaca que este *Principio* está vinculado con la tesis de “los Derechos Adquiridos”, ya que la conservación de la condición laboral más beneficiosa que un régimen otorgue a los trabajadores, está directamente relacionada con los derechos que pueden considerarse “adquiridos”.

Con el análisis realizado sobre este Principio, se da por concluido el desarrollo de las Secciones previstas para este primer Capítulo.

II. GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA DISPUESTAS PARA LAS PARTES, EN LA FASE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO DE 1º INSTANCIA, PREVISTO EN LA LEY ORGÁNICA DE TRIBUNALES Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO (LOTPT) Y EN LA JURISPRUDENCIA VENEZOLANA

El presente Capítulo se centrará en el desarrollo de las preseñaladas Garantías, tanto en lo que respecta a su tratamiento en la ley procesal del Trabajo inmediata derogada, como en lo relativo a la jurisprudencia que las hubiera tratado a raíz de su vigencia por más de 40 años rigiendo el procedimiento del Trabajo, en Venezuela.

De esta manera, vale en primer término señalar -a los fines de evidenciar la presencia de disposiciones jurídicas en la LOTPT tendentes a garantizar un real ejercicio del derecho a la Defensa- la normativa contemplada en la mencionada ley y considerada aplicable a tal fin, la cual de seguida pasa a desarrollarse.

A. CONSIDERACIONES SOBRE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA DE LAS PARTES, PREVISTAS EN LA LOTPT, EN LA FASE INICIAL DE SU PROCEDIMIENTO EN 1º INSTANCIA

La LOTPT, prevé dentro de su normativa orientada a desarrollar los aspectos

procedimentales de la fase inicial de la 1ra. Instancia Laboral, el articulado que a continuación se citará y comentará, respecto del cual se ha realizado un análisis y estudio previo de su relación con el Derecho a la Defensa de las partes que intervienen en esa fase del procedimiento laboral, en lo que respecta al ejercicio real y efectivo de éste.

De tal manera -retomando el sentido que le es inherente al Derecho a la Defensa, como derecho de contenidos complejos que fue ya explicado en la Sección F., Capítulo I, de este Trabajo- se pasa a la mención (en orden numérico) de los artículos que refieren a éste, en la fase inicial de 1º Instancia del procedimiento del Trabajo. En este sentido, vale resaltar que la LOTPT dispone en su Art. 4, lo siguiente:

“El Ejecutivo Nacional creará, en los lugares donde lo creyere conveniente, Tribunales del Trabajo.... En los circuitos judiciales donde no hubiere Jueces de Primera Instancia del Trabajo, ejercerán las funciones de estos los Jueces en lo Civil de igual categoría.... queda facultado para atribuir competencia en materia del Trabajo a los Tribunales Superiores Civiles ordinarios...”

Es el primer artículo de la LOTPT que funge como garantía y resguardo del Derecho a la Defensa de las partes, al disponer la creación de órganos pertinente dentro del aparato jurisdiccional, para que las personas puedan plantear ante éstos, su asuntos en materia de Derecho del Trabajo, a fin que sean atendidos, conocidos y solventados por la autoridad jurisdiccional en

materia laboral o con competencia para conocer sobre esta materia.

De seguida, la LOTPT, dentro de este mismo Capítulo I, relativo a las “Disposiciones Generales”, sobre la “Organización y Competencia de los Tribunales del Trabajo” (Título I de esta Ley), contempla las siguientes disposiciones, orientadas igualmente a hacer posible el ejercicio del Derecho a la Defensa mencionado, en esta jurisdicción, al prever en los Arts. 8, 15, 16 y 19, lo siguiente:

“Artículo 8: Son deberes y atribuciones de los Secretarios de los Tribunales del Trabajo: **2º-** Autorizar las solicitudes.... que.... hagan las partes y **recibir los documentos que éstas presenten. Los escritos** de demanda....conclusión y petición de medidas preventivas **pueden presentarse.... aun después de cerrado el Tribunal y en cualquier lugar, día y hora; debiendo anotar en todo caso....** el lugar, la fecha, la hora de la presentación y el nombre del presentante.... También dará recibo a los interesados que así lo exigieren...

Artículo 15: ... en los Tribunales del Trabajo, o en los que ejerzan tales funciones, **no se podrá cobrar a los interesados.... por ninguna actuación, acto, solicitud o poder.... relativos a los juicios del trabajo**, salvo los emolumentos previstos para los Asociados.

Artículo 16: Los funcionarios de los Tribunales del Trabajo, son responsables, conforme a la Ley, de las faltas y delitos que cometan en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 19: Toda autoridad de policía.... deberá **ejecutar sin dilación alguna las instrucciones que le comuniquen los Tribunales del Trabajo...**”

A continuación, la LOTPT, en el Capítulo I: “Disposiciones Generales”, del Título II, sobre “Procedimiento ante los Tribunales del Trabajo”, previó en los

Arts. 32, 35, 42, 43, 45 al 48, 50, 53 y 54, lo siguiente:

“Artículo 32: En los juicios.... **contra las personas morales de carácter público**, en su carácter de patronos.... no se darán curso a las demandas sin.... haberse gestionado.... la vía administrativa.

Artículo 35: Las Procuradurías Especiales.... tendrán las siguientes atribuciones: 2º **Resolver gratuitamente todas las consultas que, sobre la interpretación de la legislación del trabajo....**les propongan, de palabra o por escrito, las organizaciones sindicales.... así como las consultas de las especies indicadas que les propongan los trabajadores mismos.

Artículo 42: Los empleados y obreros cuya remuneración diaria no exceda de.... tendrán derecho a gozar del **beneficio de pobreza....** En cualquiera otra circunstancia, los trabajadores.... como también los patronos, podrán gozar del beneficio de pobreza....acordado [conforme al] Código de Procedimiento Civil...

Artículo 43: **Los Jueces, Asociados y demás funcionarios permanentes o accidentales de los Tribunales del Trabajo, podrán ser recusados** por.... Código de Procedimiento Civil...

Artículo 45: El funcionario judicial....que conozca que en su persona existe....causa de recusación está obligado a declararla...

Artículo 46: ...Cuando un Juez de Primera Instancia se inhibiera o fuere recusado, pasará los autos a otro Tribunal de igual grado....a fin de que siga conociendo de la causa...

Artículo 47: **Todas las citaciones o notificaciones....** a las partes en los juicios del Trabajo, **se harán por boleta.**

Artículo 48: **La boleta de citación** para el demandado.... **llevará anexa una copia textual del escrito de demanda**, o una copia del acta levantada el Juez.... cuando la demanda sea....verbal.

Artículo 50: **El Alguacil....** entregará dentro de **tres días** la orden de comparecencia **expedida por el Tribunal....** a la persona(s) demandada(s), en la morada de ellas o en el lugar donde se las halle.... y **les exigirá recibo que se agregará el expediente**, el cual.... podrá suplirse con la declaración del Alguacil y de un testigo.... **Si no pudiere practicarse personalmente la citación....** se procederá a fijar en la morada de éste y en las puertas del Tribunal, **sendos carteles de emplazamiento** para que el demandado ocurra a darse por citado en el término de tres días contados desde la fijación. Dichos carteles.... contendrán la advertencia de que si no compareciere el demandado se le nombrara defensor con quien se entenderá la citación...

Artículo 53: **Los Tribunales del Trabajo podrán someter la práctica de cualesquiera diligencia** de sustanciación, de

medidas preventivas o de ejecución, **a otros Tribunales del Trabajo o a Tribunales ordinarios, de la misma o inferior categoría que la del comitente...**

Artículo 54: Para todos los efectos legales, **las actuaciones de los Tribunales del Trabajo se considerarán urgentes...**

De esta forma, se concluye con la cita de los artículos previstos en el Título II, Capítulo I: “Disposiciones Generales”, de la LOTPT, considerados como los **más directamente vinculados a la protección del ejercicio del Derecho a la Defensa objeto del presente Trabajo, por:**

- desarrollar en su contenido previsiones destinadas al resguardo de las personas que son llamadas al procedimiento del Trabajo, incluso previo al inicio del procedimiento en si mismo (siendo ejemplo de ello lo dispuesto en el Art. 32 citado, que exige el agotamiento previo de la Vía Administrativa, para poder demandar con posterioridad a las personas morales de carácter público, ante esta jurisdicción del Trabajo);
- contemplar disposiciones tendentes a garantizar al “patrono”, a los “trabajadores” y a las “organizaciones sindicales”, la posibilidad de asistirse de esta jurisdicción para la defensa de sus derechos e intereses en materia de Derecho del Trabajo, con independencia de su situación y disponibilidad de recursos económicos (como se observa de lo previsto por los Arts. 35 y 42, precitados);
- regular el procedimiento con miras a ser conocido y decidido por jueces

que sean objetivos e imparciales con respecto al tema que se les presente y deban decidir, haciendo prevalecer en todo momento la necesaria continuidad del procedimiento iniciado, hasta dictarse sentencia definitiva, no obstante que intervenga uno de estos supuesto, es decir, de la inhibición o la recusación de un “funcionario del Trabajo”, que -a todo evento- podrá sucederse o interponerse en cualquier estado del proceso, antes de Informes (existiendo así los supuesto de Recusación e Inhibición, en los términos dispuestos por los Arts. 43, 45 y 46, premencionados);

- garantizar que -ya incoado el juicio- el demandado conozca que éste se ha iniciado en su contra, de manera personal en primer término, o bien en forma indirecta a través de la fijación de “Carteles” (de no lograrse la citación personal) en sitios de fácil acceso a su conocimiento o al de sus allegados (como lo es “su morada”, en el caso de personas naturales, o “las inmediaciones” de la Empresa, en el caso de personas morales de carácter público), y que conozca los hechos que se le imputan, así como el Derecho que se pretende, como se evidencia en los Arts. 47 al 51 (precitados); y, por parte del demandante que dicha citación se realice en los lapsos más breves posibles (como los contenidos en las prenombradas normas, aún cuando en la realidad -vale decir- este tema de la “citación” fue uno de los puntos más constantemente criticados por lo dilatado de los tiempos invertidos para dar por citado al demandado efectivamente en juicio, dentro del iter procedimental laboral, que se caracterizó por el excesivo retardo en la

ejecución de los actos debidos, bajo la vigencia de esta Ley en Venezuela).

Por último, vale mencionar dentro de este mismo Título II, sobre el “Procedimiento ante los Tribunales del Trabajo”, lo señalado en el Capítulo II (“Procedimiento en Primera Instancia”), con relación al Derecho a la Defensa de las partes y a la fase procedimental en que éste se desarrolla (objeto de la presente investigación), previsto en las siguientes disposiciones:

Artículo 56: Los Procuradores de Trabajo procederán a instaurar a requerimiento de parte interesada o del Inspector o Sub-Inspector de su jurisdicción.... los juicios en reclamación de derechos....[de] **trabajadores menores de edad, y a otros incapacitados civilmente...**

Artículo 57: Toda **demanda que se intente ante un Tribunal del Trabajo** de Primera Instancia, **debe contener** los siguientes datos: 4º **Todas las razones e instrumentos en que se funde la demanda o reclamación...**

Artículo 61: Cuando entre los interesados **hubiere incapaces que no tengan representante legal**... el Juez del Trabajo....hará las participaciones.... al Juez....en lo Civil....se suspenderá el procedimiento hasta que....hayan sido provistos de tutor ad-hoc.

Artículo 63: **Las demandas pueden ser hechas por medio de escritos dirigidos al Tribunal por el actor....** o cuando el actor no este asesorado por Abogado o Procurador, e intente la demanda personalmente, **puede hacerla en forma verbal ante el propio Juez.... quien la reducirá a escrito en forma de acta.... [si] el actor no esta asesorado o representado por Abogado o Procurador, el Juez.... debe interrogar al demandante para completar la demanda...**

Artículo 66: Decididas las excepciones opuestas, **el Tribunal.... procederá en la segunda audiencia después de recibido el expediente, a oír la contestación de la demanda...**

Artículo 68: En el tercer día hábil después de la citación, más el término de distancia, si lo hubiere, el demandado.... deberá al contestar la demanda, **determinar con claridad cuales de los hechos invocados en el libelo admite como ciertos y cuales niega o rechaza y expresar.... los hechos o fundamentos de su**

defensa.... Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en el libelo [sobre los que] no se hubiere hecho la requerida determinación ni aparecieren desvirtuados...”

Se observa así como **la LOPTP**, en los precitados artículos, intentó **desarrollar “mecanismos protectorios”** (es decir, las denominadas **“garantías”**) **en favor del efectivo ejercicio del Derecho a la Defensa, al prever:**

- mayores recursos y dispositivos de protección ante el caso de trabajadores *“menores de edad”* o *“incapacitados civiles”* (como se evidencia de lo previsto en los Arts. 56 y 61) incursos en procedimientos del Trabajo;
- resguardo del Derecho a la Defensa del demandado, desde el mismo inicio de la 1º Instancia de este procedimiento laboral, exigiendo que (para activar la función del aparato judicial en su administración) la persona que presente una demanda mencione *“...Todas las razones e instrumentos en que se funde la demanda o reclamación...”*, para evitar así tanto interposiciones de demandas temerarias, como permitir al demandado un ejercicio efectivo y eficiente de su defensa, sustentado en el conocimiento de todos los hechos que se le imputan y el Derecho en que fundamenta su reclamo el demandante. No obstante la anterior exigencia, vale acotar que el legislador la atenúa ante el supuesto que el demandante *“...no esté asesorado o representado por Abogado o Procurador...”*, supuesto en el cual el Juez deberá coadyuvar a aquél, a completar la demanda, en resguardo y refuerzo

del ejercicio efectivo de su Defensa por parte del demandado; y,

- lapsos que en la norma se consideraron aportes para un procedimiento que pudiera llevarse en forma celera y expedita (como los que se observan en los Art. 66 y 68, precitados), lo que no se correspondió así con la realidad experimentada en el país.

B. IDENTIFICACIÓN DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA DE LAS PARTES EN LA FASE INICIAL DEL PROCEDIMIENTO EN 1º INSTANCIA CONTENIDO EN LA LOTPT Y QUE DESARROLLA LA JURISPRUDENCIA VENEZOLANA

Se expondrá en esta parte de la investigación la jurisprudencia venezolana que trata el tema de las garantías del Derecho a la Defensa, al inicio del procedimiento laboral previsto en la LOTPT.

Con base en el anterior razonamiento es pertinente mencionar aquellas sentencias que tratan los temas concernientes a: la citación, su adecuada manera de realizarla e -incluso- sus efectos; la contestación de la demanda; la notificación a la Procuraduría General de la República (cuando el demandado sea un órgano de la República, Estados, Municipios o Administración Descentralizadas); el respeto del derecho al Debido Proceso (ubicado en la parte inicial del mismo), entre otras materias, como

manifestaciones protectorias del Derecho a la Defensa en la fase inicial del procedimiento laboral en 1º Instancia, objeto del presente Trabajo de Investigación.

A esta respecto, vale así precisar en primer término que el Máximo Tribunal de la República, en su Sala de Casación Social (sentencia del 08-05-07, con Ponencia del Magistrado Dr. Luis E. Franceschi Gutiérrez, sobre Recurso de control de la legalidad intentado por la ciudadana Crisaida del Valle Agrisone y otros, contra la sentencia de fecha 29 de noviembre de 2005, emanada del Juzgado Primero Superior para el Régimen Procesal Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui) precisó los aspectos procedimentales a seguir para la citación a fin que se realice en la forma adecuada que indica la LOTPT, pronunciándose de igual manera sobre sus efectos, al señalar:

“...una vez presentada la demanda, correspondía practicar las citaciones conteste con la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo.... En este sentido, el artículo 50 de la referida Ley  establece la citación personal y, subsidiariamente, la citación mediante carteles....**La parte actora actuó con diligencia al gestionar la citación....no sólo al solicitar insistentemente el trámite de la citación por carteles y luego por correo certificado.... sino además al cumplir con la publicación del cartel de la forma ordenada por el juez....** Así**esta Sala considera que debe** modificar el criterio sostenido en la citada sentencia N° 336/2006, y **atribuirle el efecto interruptivo de la prescripción a la citación cartelaria practicada....** porque [de no hacerlo] conduciría.... a admitir que la empresa codemandada defraudase los derechos de sus trabajadores al evitar su citación...”. Subrayado de *El Investigador*.

Asimismo, esta Sala Social del TSJ, se pronuncia sobre otros actos que dan forma y contenido a la fase inicial del procedimiento laboral, previsto en la LOTPT, como lo es el acto de contestación de la demanda y la forma en que ésta se entiende realizada adecuadamente para que queden negados y desvirtuados todos los hechos que constan en el escrito del libelo (en forma tal que ejerza efectivamente su defensa el demandado), tal como lo señala la sentencia del expediente N° 06-1122, de fecha 25/04/2007, sobre Recurso de Casación incoado por Vicente Antonio José Russo Lecuee contra Transporte de Mercancía y Pasajeros por Tierra y Aire (TRANSMANDU), C.A., con Ponencia del magistrado Rafael Perdomo, al señalar:

“...se denuncia la falta de aplicación del artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, vigente para la época.

.... Para decidir, se observa: Alega el formalizante la infracción del artículo 68 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, por falta de aplicación, por cuanto, **a pesar de que la accionada en su escrito de contestación se limitó a negar la relación laboral**....en la recurrida se han debido tener como ciertos los demás hechos.... contrario a ello, el juzgador hizo caso omiso a lo preceptuado por dicha norma....

De la lectura de la contestación de la demanda **se evidencia que la accionada no sólo negó la existencia de la relación laboral alegada por el actor, sino que también rechazó pormenorizadamente los demás hechos alegados por éste**.... Ahora bien, el artículo 68 de la Ley.... establece que se tendrán por admitidos aquellos hechos no negados expresamente en la contestación (con la “requerida determinación”), si no aparecieren desvirtuados por otros elementos del proceso y en el presente caso además de la relación laboral, fueron negados pormenorizadamente los restantes hechos alegados en la demanda....En consecuencia, no infringió el sentenciador superior el artículo 68 de la Ley....Así se decide.” Subrayado de *El Investigador*.

De seguida, se observa jurisprudencia que trata sobre el acto procesal necesario de notificación a la Procuraduría General de la República, cuando el demandado se trate de cualquier órgano de la República, Estados, Municipios o Administración Descentralizada, lo que deberá ocurrir en el estado mismo de citación, so pena de reposición de la causa, como lo expresa la sentencia N° 350, de Sala de Casación Social, Expediente N° 01-624, de fecha 17/12/2001, cuando indica:

“a) (...) en aquellos juicios en los cuales pudieren verse afectados de manera directa o indirecta los intereses patrimoniales de la República, resulta forzoso para cualquier funcionario judicial, el notificar de éstos al Procurador o Procuradora General de la República, ya que de lo contrario, quedará sujeto a nulidad cualquier acto procesal que se llevare a cabo. b) (...) en el presente caso, **debió notificarse al Procurador o Procuradora General de la República de la demanda que sustenta este proceso, a los fines de que a bien tuviera hacerse parte en el mismo**, y de esta manera hacer valer los intereses patrimoniales de la República. **Al no ordenar la Alzada la reposición de la causa al estado de que se repare el referido vicio procesal...menoscabó el derecho a la defensa de la República en el presente asunto.**” Subrayado de *El Investigador*.

Por último, vale acotar que todas y cada una de las formalidades y previsiones expuestas por la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, sobre los actos en comento que conforman y dan contenido a la fase inicial del procedimiento del Trabajo en 1º Instancia, tal como se encontró previsto en la LOTPT, estaban dirigidas al reforzamiento y protección del ejercicio del Derecho a la Defensa (tanto del demandado, como del demandante), de

forma tal que el incumplimiento de alguna de estas disposiciones (bien en lo que respecta a la manera como debía realizarse la citación, o la contestación de la demanda, o la notificación al Procurador General de la República, etc), acarrearán la reposición de la causa al generar un vicio en el procedimiento atentatorio del Derecho a la Defensa de una o ambas partes en el proceso, por lo que se observa en forma reiterada el criterio jurisprudencial (Máxima de Jurisprudencia) apuntado en sentencia N° 94 de la Sala de Casación Social del TSJ, Expediente N° 00-500, del 17 de mayo del año 2001, que señala “...se considera que **hay menoscabo del Derecho a la Defensa cuando el Juez priva o limita el ejercicio por las partes de los medios y recursos que la ley procesal concede para la defensa de sus derechos**”.

Explicado, como queda en este punto, lo relativo a la jurisprudencia y Máximas jurisprudenciales del TSJ, sobre el Derecho a la Defensa de las Partes y su manifestación en la normativa de la LOTPT correspondiente a la fase inicial del procedimiento del Trabajo en 1º Instancia, a continuación se pasa a la exposición y análisis de lo que prevé sobre este mismo tema e igual fase del procedimiento del Trabajo, la vigente ley adjetiva laboral, esto es, la LOPT.

III. GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA CONTENIDAS EN LA FASE DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN, PREVISTA EN LA LOPT, EN LA JURISPRUDENCIA Y EN LA DOCTRINA VENEZOLANA

Se da inicio a esta Sección de la investigación, abordando lo previsto por la ley adjetiva del Trabajo que rige en la actualidad el procedimiento laboral que se desarrolla en Sede Jurisdiccional en el país, a casi cuatro años de su vigencia y que vino a derogar cuatro décadas de una ley procesal del Trabajo (LOTPT) que no se presentaba ya como apoyo al Estado en su deber constitucional de garantizar a toda persona una “...**justicia....expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.**” en los términos fijados por el Art. 26 de la CRBV.

A. ENUMERACIÓN DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA DE LAS PARTES PREVISTAS EN LA LOPT, EN SU FASE DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN

En primer término vale citar los artículos de la LOPT que a continuación se señalan, por considerarlos de más directa vinculación al contenidos del Derecho a la Defensa de las partes en los términos que se encuentran desarrollados en el procedimiento del Trabajo vigente, necesarios de su observancia para garantizar la materialización de este Derecho, en un contexto real. Se señala en primer lugar el articulado previsto en el Capítulo I

sobre “Principios Generales”, del Título I (“Disposiciones Generales”) de la LOPT, que dispone a saber:

“Artículo 2: 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.

Artículo 5: 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 beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.”

Artículo 7: Hecha la notificación para la audiencia preliminar, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, salvo los casos expresamente señalados en esta Ley.

Artículo 8: La justicia laboral será gratuita.... Los registradores y notarios públicos no podrán cobrar tasas, aranceles, ni exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registro de demandas laborales.

Artículo 9: Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal, o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador....La norma adoptada se aplicará en su integridad.” Subrayado de *El Investigador*.

De esta manera, destaca en los primeros artículos citados, como la ley adjetiva laboral vigente, dispone una actuación más activa e intervencionista en el impulso y curso del procedimiento por parte del Juez, delimitando el procedimiento laboral con mayor correspondencia y vinculación al **principio inquisitivo**, que al dispositivo (conforme a los términos que se disponen en

el Art. 5 precitado), a la par que lo define con el resto de los “Principios Procesales” mencionados en el Art. 2 *ejusdem*, valiendo efectuar el presente señalamiento toda vez que en su cualidad de “Principios Procesales” (los cuales ya fueron expuestos en el Capítulo I, Sección A., de la presente investigación) éstos coadyuvan en la correcta aplicación de las normas procesales, ya que se encuentran llamadas a interpretarse (en su completo sentido) atendiendo al propósito y finalidad de tales “Principios Procesales” mencionados en la ley; razón por la que se considera este punto de necesaria mención y por lo que -en criterio de *el Investigador*- la LOPT da inicio así a su contenido con la manifestación expresa de éstos.

En segundo término, vale resaltar (por lo novedoso y relevante del señalamiento) que el legislador adjetivo del Trabajo, fija a “...**la verdad**...” como “...**norte**...” de la actividad del Juez, pues con ello recepta en la norma legal, el deber constitucional de hacer prevalecer “...**la realidad sobre las formas o apariencias**” (señalado en el Ord. 1º, Art. 89, de la CRBV), dentro del procedimiento del Trabajo. Se observa igualmente como el legislador procesal dispone -al ser consecuente con tal “...**norte**...”- que todos los actos procesales sean públicos (delimitando así el principio procesal de publicidad, como integrante también del procedimiento laboral), admitiendo sólo una excepción, pero teniendo en definitiva como **finalidad común** (tanto la regla, como la excepción) **a la protección de las partes en el proceso**; radica en

esta finalidad la vinculación de los artículos en comento, con la protección del Derecho a la Defensa (tema central de esta investigación), por considerar que la protección definitiva y cierta de este Derecho, está inmersa en la protección general de las partes, a la que refieren los 2 primeros artículos precitados.

Seguidamente, la ley procesal en los Arts. 7, 8 y 9 (renombrados), flexibiliza el procedimiento a seguir para la citación y notificación que presentaba la LOTPT (analizado en el Capítulo II, Sección A., de esta investigación) a los fines de poner a derecho en el juicio al demandado, a través de una notificación que deja puesto a derecho al demandado por todo el curso del procedimiento en 1º Instancia; reitera la condición de gratuidad del procedimiento laboral, señalada igualmente por la LOTPT, tanto para el demandante como para el demandado, pero ahora sin criterio de remuneración a atender para gozar de la gratuidad de “...**la justicia laboral**...” (como si lo limitaba la LOTPT) y lo hace extensible a Registros y Notarías; y, le da recepción procesal a uno de los “Principios Interpretativos del Derecho del Trabajo”, expuesto en el Capítulo I, Sección G, de esta investigación, denominado el “Principio *In Dubio Pro Operario*”; todo lo que -con base en la exposición de la forma como se configura el Derecho a la Defensa, anotado en el Capítulo I- guarda vinculación con su efectivo ejercicio.

Ahora bien, vale igualmente mencionar lo previsto en el Título II, Capítulo I, de la LOPT (Arts. 14 y 15, principalmente) por su vinculación con el tema de investigación (al referirse a la fase inicial de la 1º Instancia del Procedimiento del Trabajo, en que se ubica la evaluación y análisis de las garantías del Derecho a la Defensa objeto de esta investigación) y por lo innovador de esta forma de organización de la jurisdicción laboral, con relación a lo conocido en la vigencia de la ley derogada. Así vale mencionar que los referidos artículos disponen sobre esta materia que:

“Artículo 14: Los Tribunales del Trabajo son:

- a) Tribunales del trabajo que conocen en primera instancia.
- b) Tribunales Superiores del Trabajo que conocen en segunda instancia.

Artículo 15: Los Tribunales del trabajo se organizarán, en....**Una primera instancia integrada por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo**, y los Tribunales de Juicio del Trabajo.” Subrayado de *El Investigador*.

En este sentido, queda determinada que la fase del procedimiento de 1º Instancia Laboral, en la que se ha ubicado el análisis de las garantías del Derecho a la Defensa objeto del presente Trabajo de Investigación, es la inicial, siendo escogida así por *El Investigador* al considerar que resulta del mayor interés del Estado y de las partes, reforzar las garantías de este Derecho desde el primer acto o actuación procesal que se efectúe en Sede Jurisdiccional, a fin de propender en realidad a una administración de justicia más expedita, eficaz y eficiente, que evite -o, al menos, prevenga en la

mayor medida posible- las violaciones o menoscabo del Derecho a la Defensa de las partes, que traigan consigo la consecuente reposición de la causa al estado inicial del juicio, ya que esto resulta atentatorio a la economía procesal y a la celeridad a las que este procedimiento debe tender con especial cuidado, por el carácter vital y de subsistencia de las materias que en éste se discuten, en razón de lo que deben procurarse el mayor número de garantías a este Derecho desde el inicio mismo del procedimiento, a fin de resguardar su ejercicio y procurar una más rápida y eficiente administración de justicia para los casos laborales.

A continuación, vale resaltar en igual orden de ideas el contenido de los siguientes artículos, por la vinculación que guardan con la tutela del Derecho a la Defensa de las partes, al disponer:

“Artículo 30: Las demandas o solicitudes se propondrán por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución....Se consideran competentes, los Tribunales del lugar donde se prestó el servicio o donde se puso fin a la relación laboral o donde se celebró el contrato de trabajo o en el domicilio del demandado, a elección del demandante. **En ningún caso podrá establecerse....un domicilio que excluya a los señalados.**

Artículo 31: Los Jueces del Trabajo y los funcionarios judiciales deberán inhibirse o podrán ser recusados...

Artículo 46: Son partes en el proceso judicial del trabajo, el demandante y el demandado....**Las personas naturales podrán actuar por sí mismas....Las personas jurídicas....deberán estar asistidas o representadas de abogado en ejercicio.**

Artículo 48: El Juez....deberá tomar.... todas las medidas....establecidas en la ley, tendentes a prevenir o sancionar la falta de lealtad y probidad en el proceso....o.... acto contrario a....la Justicia y al respeto de....los litigantes.

Artículo 65: Los términos o lapsos para el cumplimiento de los actos procesales son aquellos expresamente establecidos por esta Ley. En ausencia de regulación legal, el Juez está facultado para fijarlos, conforme al **principio de celeridad procesal**.

Artículo 123: Toda demanda que se intente ante un Tribunal del Trabajo....se presentará por escrito y deberá contener....4. Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda....

Parágrafo Único: También podrá presentarse....en forma oral...

Artículo 124: Si....el escrito libelar cumple con los requisitos exigidos en el artículo anterior, procederá a la admisión de la demanda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su recibo. En caso contrario, **ordenará al solicitante....que corrija el libelo....dentro....de los dos (2) días hábiles siguientes...**

Artículo 126: Admitida la demanda se ordenará la **notificación del demandado, mediante un cartel** que indicará el día y la hora acordada para la celebración de la audiencia preliminar, el cual será fijado por el Alguacil, a la puerta de la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al empleador o consignándolo en su secretaría o en su oficina receptora....si la hubiere.

Artículo 128: El demandado deberá comparecer....personalmente o por medio del apoderado, a fin de que tenga lugar la audiencia preliminar al décimo día hábil siguiente...

Artículo 129: La audiencia preliminar será en forma oral, privada y **presidida personalmente** por el Juez....con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. **En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.**

Artículo 133: En la audiencia preliminar el Juez....deberá, personalmente, **mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando....éstas pongan fin a la controversia...**

Artículo 135: 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....admite como ciertos y cuáles niega o rechaza, **y expresará....los hechos o fundamentos de su defensa....Se tendrán por admitidos aquellos hechos....de los cuales, al contestar la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por....los elementos del proceso.** Si el demandado no diera contestación de la demanda dentro del lapso indicado en este artículo, **se le tendrá por confeso...**

Artículo 136: El Juez....al día siguiente de transcurrido el lapso para contestar la demanda remitirá el expediente al Tribunal de

juicio, a los fines de la decisión de la causa. **La audiencia preliminar en ningún caso podrá exceder de cuatro (4) meses.**
Artículo 137: A petición de parte, podrá el Juez....acordar las medidas cautelares....pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama...” Subrayado de *El Investigador*.

De esta forma, se concluye con el resumen de los Artículos de la LOPT que -en consideración de *El Investigador*- resultan los **más directamente vinculados a la protección del ejercicio del Derecho a la Defensa objeto del presente Trabajo**, por:

- precisar el domicilio procesal con toda certeza, sin posibilidad de acuerdos al respecto para variar o inobservar lo dispuesto en la LOPT (Art. 30, precitado), permitiendo sin embargo la factibilidad al demandante de escoger el lugar que más le convenga a tal fin, por lo que resulta una norma novedosamente flexible a este respecto, pero que a su vez resguarda el Derecho a la Defensa del demandado al prohibir que se fije como domicilio procesal cualquier otro distinto a los 4 lugares señalados, en aras de una certeza y seguridad jurídica sobre el ámbito del domicilio procesal dentro del cual el demandado podrá realizar la notificación de la demanda;
- regular el procedimiento con miras a ser conocido y decidido por jueces que sean objetivos e imparciales con respecto al tema que se les presente y en tal sentido permite la inhibición o recusación tanto de los jueces, como de los “funcionarios judiciales”;

- evidenciar (incluso, con mayor amplitud que la LOTPT) un acceso a la “Tutela Judicial Efectiva” de las “...**partes**...” (definidas en este mismo Art. 46, precitado), permitiendo -de ser “...**personas naturales**...”- actuar por sí mismas, a diferencia de lo que disponía el Art. 63, la LOTPT que sólo permitía al “...**actor**...” o demandado actuar sin asesor o representante.
- precisar con claridad que los términos y lapsos para las actuaciones y actos procesales son los previstos expresamente en dicha ley y que ante ausencia en la previsión de éstos, el Juez se deberá regir por el Principio de Celeridad Procesal;
- contemplar la posibilidad que el actor presente su demanda haciendo tan sólo una “...**narrativa de los hechos en que se apoye**...”, bien en forma escrita o verbal, aunque no contenga todas las razones e instrumentos en que fundamenta su reclamación (como si lo exigía la LOTPT, en su Art. 54); y,
- prever, en definitiva, **todos los mecanismos y formas procedimentales tendentes a la más expedita resolución del conflicto entre las partes**, que se evidencia al contemplar el novedoso “Despacho Saneador” previsto en esta fase del procedimiento (Art. 124, precitado); la innovadora “Audiencia Preliminar” prevista con la finalidad de instar a la “autocomposición de conflictos”, estando el Juez obligado a mediar personalmente entre las partes, a tal fin (puede observarse en los Arts. 126, 128, 129 y 133,

ejusdem); y, la exigencia de contestación de la demanda -de no resultar la “autocomposición del conflicto” por las partes, de la “Audiencia Preliminar”- **por escrito**, determinando con claridad cuáles hechos admite y cuáles niega o rechaza, así como los **hechos o fundamentos en que basa su defensa**, ya que -de lo contrario- se tendrán como admitidos y de no presentarse a la contestación operará la ficción jurídica de la “confesión ficta”, también prevista en la LOTPT, que se yergue como medida coactiva y coercitiva para que el demandado acuda a contestar, ya que la “sanción” es, a través de la ficción, dar por admitidos todos los hechos que imputa en su contra el actor.

De esta forma se da por concluida esta Sección de la presente investigación, pasando de seguida al análisis de las decisiones y criterios jurisprudenciales producidos por el Máximo Tribunal de la República (el TSJ), que tratan sobre el tema en comento.

B. NOCIONES GENERALES DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA DE LAS PARTES, DENTRO DE LA FASE DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA LOPT, DESARROLLADAS POR LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA VENEZOLANA

Precisadas como han quedado en la Sección anterior, las garantías que se encuentran previstas en favor y protección de un real ejercicio de la Defensa de

las partes involucradas en el procedimiento del Trabajo, desde el inicio de la 1ª Instancia Laboral, a continuación se destaca lo que la Doctrina nacional expone y menciona al referirse a este nuevo procedimiento del trabajo y la acogida del Derecho a la Defensa (desde la óptica de su protección) en el mismo, teniendo así que:

“...El trámite procesal estatuido en la **Ley Orgánica Procesal del Trabajo pretende facilitar el acceso de los ciudadanos y ciudadanas sobre los organismos** administrativos y **judiciales** que se ocupan del Derecho Social....se consagran en dicha ley los siguientes principios de naturaleza constitucional y de naturaleza procesal que orientan...” (Perdomo, J. 2007, 472). Subrayado de *El Investigador*.

Se observa de la anterior afirmación, la tendencia -o, cuando menos, aspiración general- de la LOPT al respeto del Derecho a la Defensa de los sujetos de la relación jurídico-laboral, a través de la formulación de un procedimiento que busca “...**facilitar el acceso de los ciudadanos....a los organismos judiciales...**”; a la par que procura el resguardo y garantía de este Derecho, haciendo menos compleja la interpretación de la norma procesal, al disponer una serie de Principios Procesales (la mayoría, tratados ya en la Sección A, Capítulo I, de este Trabajo de Investigación), que fungen de “herramientas” para una interpretación más correcta y adecuada de las normas procesales, con la finalidad de una aplicación más eficaz y efectiva de las mismas.

En este mismo orden de ideas, vale mencionar que la LOPT incorpora -entre los

Principios Procesales en comento- al de Oralidad con marcada importancia en el curso y decurso de este procedimiento, sosteniendo que:

“...La oralidad cobra fuerza tanto en la audiencia preliminar como en la audiencia de juicio. En la primera, el Juez de Mediación, Sustanciación y Ejecución reúne a las partes en el décimo día siguiente a la notificación del demandado. Esta comparecencia es obligatoria, la mediación no lo es.... **La Ley Orgánica Procesal del Trabajo ha consagrado la oralidad** junto con la escritura **en el juicio laboral**, por lo cual, puede afirmarse, se trata de un proceso mixto. Puede afirmarse que antes de la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (30 de diciembre de 1999) el proceso era....escrito...” (Perdomo, J. 2007, 474-476). Subrayado de *El Investigador*.

Expuesto así el señalamiento doctrinal sobre los Principios Procesales estatuidos en la LOPT, con especial mención al Principio de Oralidad que pasa a regir -luego de la promulgación de la CRBV, como ya se ha indicado- predominantemente al procedimiento laboral (caracterizándolo, por tanto, de inquisitivo y regido por la inmediatez del Juez en sus actuaciones dentro del proceso), y el impacto de ello en una mayor garantía y resguardo a la Defensa de las partes (al verse a la normativa procesal vigente, más asistida de mecanismos de ayuda para su adecuada interpretación); vale señalar que la Doctrina patria, igualmente destaca la colaboración de estos Principios en la nueva forma de **aplicación de la ley procesal**, al reconocer que “...Gracias a los principios.... ha sido posible la toma de decisiones novedosas que han tenido por objeto hacer justicia y desaplicar normas contrarias al espíritu de la Constitución...” (Perdomo, J. 2007, 477).

Cónsono con el anterior señalamiento, Luis Aquiles Mejías -citado por Perdomo,

J. (2007)- señala:

“...la ley no es dura sino justa; y si su aplicación, que no debe ser mecánica sino razonada, conduce a resultados injustos, deberá el juez examinar la interpretación que hace y confrontarla con el resto del ordenamiento jurídico, y muy especialmente con los derechos humanos.... no puede una ley contrariar la Constitución, ni en su letra ni en su espíritu, por tanto los derechos y garantías constitucionales deben ser el norte que guíe nuestra interpretación e integración del Derecho. Entre varias interpretaciones posibles debe optarse por aquella que garantice esos derechos, aun cuando no sea la más apegada al texto legal, y si no es posible, insistimos, interpretar la ley de manera que no se lesionen los derechos constitucionales, debemos entonces desaplicarla, pues para ello tiene facultad nuestro juez. (p.p 478-479). Subrayado de *El Investigador*.

De esta forma, se observa como la Doctrina más actual en esta materia, señala que **la aplicación de la norma procesal** (así como su interpretación previa), en definitiva, **debe apuntar al resguardo de los Derechos Humanos** (estén o no previstos en la Constitución vigente), de forma tal que -ante una interpretación de ley que ponga en riesgos a los mismos, **mereciendo especial mención el Derecho a la Defensa por su vinculación con el tema de esta investigación-** debe el Juez escoger en consecuencia la interpretación que más resguarde a aquéllos, y -de no poder hacerlo- deberá desaplicar la norma procesal en cuestión (estando facultado para ello por el “Control Difuso de la Constitucionalidad” que le es factible aplicar de conformidad con el ordenamiento jurídico venezolano). **Constituye**

el presente razonamiento doctrinal -en opinión del *El Investigador*- uno de los mayores aportes al resguardo y protección del Derecho a la Defensa de las partes, dentro del procedimiento laboral venezolano.

Ahora bien, citada ya la Doctrina que resalta la importancia funcional de tales Principios Procesales en la interpretación y aplicación de la norma adjetiva laboral contenida en la LOPT y el resguardo final hacia los Derechos Humanos al que debe tender toda interpretación de las normas procesales por el aplicador de éstas, a continuación vale igualmente mencionar -por tratarse de la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia laboral, a la que se vincula la temática objeto del presente Trabajo de Investigación- la opinión de la Doctrina patria sobre esta fase inicial del procedimiento del Trabajo vigente:

“Una nota resaltante de este nuevo mecanismo de administrar justicia, es que el juez de la audiencia preliminar facilita la mediación y promueve la solución del conflicto, aun cuando no decide el fondo de lo litigado.... la mediación se caracteriza porque es voluntaria, confidencial y no vinculante, es decir, las partes conservan la independencia y autonomía de su posición dentro del proceso. El juez, en la medida de sus posibilidades, puede fijar la idea de resolver el conflicto, mediante la negociación.... Al final el proceso resulta exitoso si los comparecientes deciden solucionar los diferendos que existen entre ellos. Por otra parte este Juez de Mediación, Sustanciación y Ejecución no decide la causa. Por lo tanto una vez concluido el tiempo para la mediación (4 meses) el juez si no tuvo éxito remite el expediente al Juez de Juicio quien recibirá tanto el libelo de demanda.... como la contestación a la demanda que haya formulado el demandado en al audiencia preliminar. Debe agregarse que el juez de la audiencia preliminar realiza un grupo de funciones altamente positivas, porque....también conduce algunos trámites procesales como es el desistimiento del procedimiento o bien la admisión de los

hechos alegados por el demandante.... igualmente practica el despacho saneador que tiene la finalidad de purificar el libelo de la demanda y los presupuestos de validez procesal...” (Perdomo, J. 2007, 474-475). Subrayado de *El Investigador*.

De esta manera especifica la Doctrina cuáles son los mecanismos innovadores contenidos en la LOPT (tales como el “Despacho Saneador”; la autocomposición del conflicto por las partes en esta fase inicial del juicio en 1º Instancia; la obligación del Juez de procurar personalmente la mediación y conciliación entre las partes, entre otros) que -en criterio de *El Investigador*- se han incorporado al procedimiento del Trabajo, en aras de una mayor defensa efectiva de las partes en juicio, ya que no hay defensa más clara y real para los sujetos de la relación jurídico-laboral en el ámbito del Proceso, que formular un procedimiento que propenda a la solución más rápida y expedita de los conflictos que estos sujetos planteen en Sede Jurisdiccional.

Lo anterior se afirma, desde la consideración (señalada ya en este Trabajo de Investigación) del **carácter vital** que le es inherente a cada uno de los conceptos de esta rama del Derecho, al vincularse el Derecho del Trabajo en general a la subsistencia misma del trabajador y su grupo familiar (en función de la remuneración que con ocasión de la prestación de sus servicios personales, busca percibir el trabajador), por lo que tales conceptos -de ser llevados a discusión ante los Tribunales competentes- deben ser lo más

expeditamente resueltos, toda vez que el sentido de la subsistencia va aparejado siempre a la necesidad de una rápida provisión (de justicia, en este caso), de la que pende las condiciones básicas de vida de las personas involucradas.

Con base en el anterior razonamiento, se concluye que toda medida que aporte al procedimiento laboral venezolano, mayor celeridad en la resolución de los conflictos laborales que conozcan los Tribunales competentes, será siempre una protección directa al Derecho a la Defensa de los sujetos de la relación jurídico laboral, en el ámbito del Proceso; sin pretender con esto solapar con la “excusa” de “mayor celeridad” eventuales inobservancias o incumplimientos de las formas, lapsos, plazos y demás actos procesales pertinentes, ya que éstos deberán también -para el resguardo del Derecho a la Defensa- cumplirse a cabalidad, en los términos que bien expresa la Sala de Casación Social del TSJ (criterio reiterado), en juicio incoado por José Antonio Porfilio Belén Colmenares contra Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V.) por jubilación especial, en fecha 18-04-2002, Expediente N° 01-692, al indicar que:

“...la actividad procesal está sometida a reglas precisas. Los actos procesales deben ser realizados en la forma prevista en la ley. Sólo ante la ausencia de regulación legal, puede el juez ordenar la forma que considere idónea para la realización del acto. Las formas procesales rigen el modo, lugar y tiempo en que deben realizarse los actos del proceso. El quebrantamiento de la forma procesal implica la violación de la regla legal que la

establece, pero en un recurso por defecto de actividad lo más importante no es la causa del error -la violación de una regla procesal- sino su efecto: el menoscabo del derecho de defensa. **De no causarse este perjuicio no procede la casación del fallo, porque el procedimiento no está constituido por fórmulas rituales, sino que asegura a las partes la oportunidad del efectivo ejercicio de los derechos en el proceso.**

Para que proceda el recurso de casación por quebrantamiento de las formalidades esenciales para la validez de los actos, es necesario, por tanto.... que se haya menoscabado el derecho de defensa y que contra esas faltas se hayan agotado todos los recursos, a menos que se trate de asuntos en los cuales esté interesado el orden público.

Sobre el derecho a la defensa, cabe señalar que para que éste exista es necesario que se asegure el equilibrio de las partes. La indefensión produce la ruptura de ese equilibrio. Según Cuenca, se viola la igualdad procesal cuando se establecen preferencias y desigualdades, se acuerdan facultades, medios o recursos no establecidos por la Ley, o se niegan los permitidos en ella, o si el juez no provee sobre las peticiones en tiempo hábil en perjuicio de una parte, se niega o silencia una prueba o se resiste a verificar su evacuación, en general, cuando el juez menoscaba o excede sus poderes de manera que rompe el equilibrio procesal con perjuicio de un litigante...” Subrayado de *El Investigador*.

De esta forma se da por concluida la presente Sección habiendo mencionado la Doctrina y Jurisprudencia venezolana, más directamente vinculada con lo que debe entenderse por las garantías del Derecho a la Defensa de las partes en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo; la forma cómo las incluye y regula la LOPT; y, la importancia con relación a que el esquema procedimental se oriente a la resolución expedita de los casos planteados en Sede Jurisdiccional, sin que

ello sacrifique el respeto a las formas y actos procesales, necesarios de observar en resguardo mismo del Derecho a la Defensa de las partes, en los términos ya precisados por la Jurisprudencia del Máximo Tribunal de Justicia (precitada).

**IV. ALCANCE DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA EN
TÉRMINOS DE UNA MAYOR TUTELA DE LAS PARTES INTERVINIENTES
EN LA FASE DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN,
PREVISTAS EN LA LOPT, EN ANÁLISIS COMPARATIVO CON LAS
GARANTÍAS CONTENIDAS EN LOTPT**

Se da inicio a este último Capítulo fijando como punto central de su desarrollo al análisis comparativo de las garantías del Derecho a la Defensa de las partes en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo previsto en la LOPT, en contraste con las previstas en la ley inmediata derogada, a fin de precisar el alcance de protección -mayor o menor- del Derecho a la Defensa de éstas que derivan de la ley vigente, al tener en la experiencia reciente del país (las últimas 2 décadas, por decir menos) que la actividad jurisdiccional en materia del Trabajo, no se ha desarrollado en los términos de accesibilidad, idoneidad, transparencia y brevedad, previstos por el constituyente venezolano, en su Art. 26; razón por la que resulta de la más alta relevancia -ante la producción de esta nueva legislación adjetiva laboral, en ejecución desde hace 3 años en Venezuela - la evaluación de los cambios que ésta ha traído a la jurisdicción del Trabajo, en términos de una mayor celeridad en su actuación y actividad, a fin de hacerla más acorde e idónea al *desideratum* del Art. 26, de la CRBV.

En este sentido, se da inicio al mencionado análisis dentro de las dos Secciones que conforman el presente Capítulo.

A. DESARROLLO DE LA EQUIDAD DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO DEL TRABAJO VENEZOLANO

La presente Sección se ha incorporado desde la consideración que el Derecho a la Defensa y su protección, se entiende y expresa también en términos de la igualdad existente entre las partes dentro del Proceso (con independencia del procedimiento en particular en que éstas se encuentren), equiparándose tal igualdad, a la **“Equidad en el Proceso”**, sin la que el Derecho a la Defensa no podrá materializarse a cabalidad, ya que la inequidad apareja -por lo general- la indefensión de alguna de las partes.

No obstante la importancia del anterior señalamiento, es de precisar que la “Equidad” así entendida, en el decurso de la aplicación de la LOTPT -debido a erróneas interpretaciones- se vio desvirtuada en su sentido y significado, en ocasión de la aplicación del Art. 52 de dicha ley, que señalaba:

“Art. 52: Cuando los Tribunales del Trabajo no pudieren decidir una controversia conforme a una disposiciones expresa de la Legislación del Trabajo, se tendrán en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes o materias análogas; y **si el caso fuere todavía dudoso, se decidirá de acuerdo con las costumbres inveteradas y uniformes de la República o de una determinada localidad; y finalmente, por los principios generales del derecho, de la equidad y de la justicia.**” Subrayado de *El Investigador*.

De igual manera, vale señalar que la actual ley adjetiva laboral, hace mención a la Equidad en su Art. 2 (LOPT), al señalar que: **“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.”** Subrayado de *El Investigador*.

Prevista legislativamente la Equidad en los términos antes citados y realizada la referida acotación sobre la indebida interpretación por la que transitó este término, ello se puntualiza a fin de precisar con suficiente claridad su significado -incluso dentro del procedimiento del Trabajo, con todas las particularidades que el Derecho del Trabajo le imprime a la materia Procesal- por estar vinculado al respeto y resguardo mismo del Derecho a la Defensa de las partes en el Proceso, derecho que -conforme a lo previsto en el Ord. 1º, Art. 49, de la CRBV- les corresponde ejercerlo en igualdad de condiciones, sin que dispositivos legales (o interpretaciones de éstos), puedan alterar tal equidad en detrimento de la defensa que es derecho por igual de ambas.

Se concluye esta Sección, con las menciones efectuadas sobre este mismo punto, por Meza, M., y Navarro, S. (2001), en su estudio sobre “Equidad y Principio Protectorio en el Derecho del Trabajo venezolano”, en el que señalan lo siguiente:

“...el artículo 52 de la LOTPT estuvo en el centro del debate, porque disponía que cuando los tribunales de trabajo no pudieren decidir una controversia conforme a una disposición expresa de la Legislación del Trabajo, se tendrían en consideración “...las costumbres.... **los principios generales del derecho, de la equidad y de la justicia....** Esta norma resolvía la situación que se presentaba no cuando hubiese duda sobre la aplicación o interpretación de la norma laboral, sino cuando no hubiere disposición expresa en la legislación laboral para resolver el asunto o controversia, permitiendo.... acudir a la analogía, y si existieren dudas aún, recurrir a las costumbres, los principios generales del derecho y a la equidad. No obstante, conocemos de al menos una sentencia de instancia de vieja data que teniendo presente el Principio Protector, sostuvo que:

...en materia laboral la duda no se puede resolver a favor del demandado como es obligatorio en los asuntos civiles o mercantiles por mandato del artículo 12 del Código de Procedimiento Civil, sino que en esas situaciones deben ser resueltas de acuerdo con la equidad de que habla el artículo 52 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo. Y la palabra 'equidad' alude a la idea de justicia para [el] caso concreto. Y no al concepto de justicia clásica de 'dar a cada uno lo suyo', sino al de justicia, que es protección para los débiles jurídicos o hiposuficientes. Principio de Derecho Laboral que debe privar sobre el Derecho Común, aunque los civilistas se asusten..” (p. 151). Subrayado de El Investigador.

De esta manera, se deja evidenciado el vínculo existente -con aún mayor precisión- entre la manera como se entiende la “Equidad” en el procedimiento del Trabajo, y la -mayor o menor- defensa que podrán ejercer las partes en el mismo, ya que ambas (la defensa y la equidad) se expresan en términos de una **necesaria igualdad de las condiciones dentro del procedimiento, tanto para el demandado, como para el demandante**, que -de contener inequidades- acarreará indefensión y desproporción dentro del

mismo (aunque se trate de un procedimiento referido a una rama del Derecho, que se ha fundado y nacido en una concepción de protección del “débil jurídico”, que será siempre sólo una de las partes en juicio), pues, **interpretar lo contrario “...pondría en entredicho los principales postulados de la justicia en Venezuela, que.... ha de ser imparcial, sin favorecimientos a ninguna de las partes y debe garantizar.... el derecho a la defensa de las partes.”** (Meza, M., y Navarro, S. 2001, 178), y no sólo el de una de éstas.

B. ANÁLISIS SOBRE EL ALCANCE DE LAS GARANTÍAS DEL DERECHO A LA DEFENSA DE LAS PARTES, CONTEMPLADAS EN LA FASE DE SUSTANCIACIÓN, MEDIACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA LOPT, A MODO COMPARATIVO CON LAS GARANTÍAS PREVISTAS EN LA LOTPT

Precisar el alcance de las garantías del Derecho a la Defensa, en términos de una mayor tutela de las partes intervinientes en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución de la LOPT, en análisis comparativo con las garantías contempladas en la LOTPT (siendo ello el objetivo central de la presente investigación), exigió realizar en el decurso de este Trabajo el desarrollo previo de: las consideraciones particulares del Derecho del Trabajo, en su parte sustantiva; la especial forma de interpretación de la norma procesal asistida no sólo de Principios Procesales generales, sino de los Principios

Interpretativos particulares del Derecho del Trabajo; el desarrollo del sentido y significado del Derecho a la Defensa (en la Constitución, legislación, doctrina y jurisprudencia venezolana) y la importancia de su respeto desde el inicio del procedimiento laboral, en aras de precaver situaciones de indefensión que obliguen a una reposición de la causa en detrimento de la celeridad que exige en especial grado el procedimiento del trabajo, por el contenido y carácter de subsistencia que lleva intrínseco (tanto para el trabajador, como para su grupo familiar), como ya se ha señalado; y, el análisis del Derecho a la Defensa, previsto en la normativa (constitucional y legal), en la doctrina y la jurisprudencia (del TSJ) venezolana.

De esta manera, finalizado en el presente Trabajo el desarrollo de todos los aspectos indicados en la mención precedente, se pasa de seguida a precisar el alcance -mayor o menor- de protección del Derecho a la Defensa de las partes, previsto en la fase inicial de la 1º Instancia Laboral, en función del -mayor o menor- número de garantías generadas en la nueva Ley, con relación a las previstas en la Ley derogada (es decir, en la LOTPT).

Este objetivo así planteado exige mencionar en primer término (de manera resumida, ahora) los puntos desarrollados en el Capítulo II de esta investigación, sobre las **garantías contenidas en la LOTPT** en función de la defensa de las partes vinculadas al procedimiento de 1º Instancia (en su fase

inicial).

Así, se destaca como la derogada ley exhibió en su contenido mecanismos protectorios del Derecho a la Defensa como el deber de recepción “...*en cualquier lugar, día y hora...*” de documentos que presenten las partes (“...*escritos de demanda....conclusión y petición de medidas preventivas...*”) en cabeza del Secretario del Tribunal del Trabajo, lo que constituye un punto de apoyo a la defensa de las partes quienes no verán -por razones de tiempo o del régimen de Despacho del Tribunal- anulada la posibilidad de interponer ante los órganos jurisdiccionales sus asuntos y peticiones.

En igual forma resalta como apoyo a la defensa de las partes, la accesibilidad que brinda la LOTPT a éstas, quienes podrán asistirse de la tutela de los órganos jurisdiccionales del Trabajo, con independencia de su situación y capacidad económica, conforme a los términos previstos en sus Arts. 15, 35 y 42 (precitados).

Asimismo, coadyuva a la defensa de las partes, la previsión sobre la posibilidad de recusación que se le otorga a las partes y que podrán oponerla en contra de cualquier “...*funcionario de los Tribunales del Trabajo...*”, en favor de una justicia administrada imparcial y objetivamente (Arts. 43, 45 y 46

LOTPT, precitados), cuando medien supuestos que puedan comprometer tales condiciones, en juicio.

En lo que respecta a la citación, la forma de regularla apoya igualmente la defensa de las partes: - del demandado, al disponer que (ya incoado el juicio) éste debe tener conocimiento de ello, en forma personal o -en su defecto- a través de la fijación de “Carteles”, en sitios de fácil acceso al mismo y/o a sus allegados, teniendo derecho a conocer tanto los hechos que se le imputan, como el Derecho que se pretende (debiendo ambos estar señalados en forma clara y precisa, por orden de ley); y, - por parte del demandante, se resguarda igualmente su derecho a la defensa, al prever que tal citación se realice en los lapsos breves -teóricamente- que establece esta ley.

Por último, vale acotar respecto de a LOTPT que se observan en su contenido medidas de protección especial para los siguientes casos: trabajadores “*menores de edad*” o “*incapacitados civiles*” (previstas en los Arts. 56 y 61, *ejusdem*); y, demandantes no asistidos o “...*representados por Abogado o Procurador...*”, quienes tendrán la ayuda y cooperación del Juez (obligatoriamente prevista) ante el caso de requerir que su demanda se complemente o complete, lo cual deberá realizar el Juez del Trabajo, por orden de ley.

A continuación, se señalarán (de manera resumida) los aspectos expuestos en el Capítulo III del presente Trabajo de Investigación, sobre las **garantías contenidas en el articulado de la LOPT**, para la defensa de las partes, dentro del procedimiento de 1º Instancia laboral (en su fase inicial de Sustanciación, Mediación y Ejecución).

En este orden de ideas, vale mencionar en primer lugar que el procedimiento laboral vigente exhibe en su formación de manera novedosa tanto una actuación más activa e intervencionista por parte del Juez en el impulso y curso del procedimiento, como un señalamiento expreso de los Principios que lo rigen (Arts. 2 y 5, *ejusdem*), aportando con ello mayor claridad a la actividad de interpretación de las normas procesales que conforman este procedimiento (por las razones ya expuestas en el Capítulo I, Sección A., de esta investigación).

Seguidamente, resalta en los Arts. 7, 8 y 9, *ejusdem*, la flexibilización del procedimiento a seguir para la notificación del demandado, a los fines de su “puesta a Derecho” en el juicio que corresponda, estableciendo asimismo que -a través de esta sola notificación- se tendrá por notificado para el resto del procedimiento (en 1º Instancia), con lo que abrevia al máximo el tiempo a invertir para la notificación respectiva (antigua “citación del demandado” en la LOTPT), al ampliar los lugares donde podrá ser “notificado”, los medios para

“notificar” y reducir a la mínima expresión las oportunidades de notificación en juicio al demandado (que será sólo 1, en 1º Instancia).

De igual manera, vale señalar que la LOPT reitera la condición de gratuidad (ya prevista por la LOTPT) pero la amplía en su ámbito y contenido, haciéndola extensiva a Registros y Notarías, para el tema laboral. Igualmente, es de resaltar que la LOPT resguarda en mayor medida el ejercicio de la Defensa de las partes, al plantear términos más amplios para el acceso a la “Tutela Judicial Efectiva” de las “...**partes**...”, al permitir -de ser “...**personas naturales**...”- que actúen por sí mismas (y ya no sólo al demandante, como disponía la LOTPT) sin necesidad de asesor o representante.

Por último, a modo conclusivo, puede afirmarse con certeza que la LOPT prevé **mecanismos y formas procedimentales tendentes en definitiva a lograr una más expedita resolución del conflicto entre los sujetos de la relación jurídico-laboral**, que son innovadores dentro del procedimiento del trabajo, y que se evidencian en el “Despacho Saneador” (Art. 124, precitado); la “Audiencia Preliminar” prevista para instar la “autocomposición del conflicto” en aras de su más rápida resolución (Arts. 126, 128, 129 y 133, *ejusdem*); y, de no resultar la “autocomposición del conflicto” por las partes, la exigencia de contestación de la demanda, por escrito, determinando con

claridad cuáles hechos admite y cuáles niega o rechaza, así como los hechos o fundamentos en que basa su defensa, de lo contrario, se tendrán como admitidos o, de no presentarse a la contestación, operará la “confesión ficta”, como ficción jurídica que aplica para la más abreviada resolución del tema a decidir.

Finalizado el resumen de las disposiciones normativas en las que se encuentran -según criterio de *El Investigador*- las más importantes garantías del Derecho a la Defensa de las partes, en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia Laboral en Venezuela (tanto el derogado, como el vigente), **se puede afirmar que la LOPT** (buscando atender a los derechos constitucionales de: “Tutela Judicial Efectiva”, “Debido Proceso”, “Derecho a la Defensa”, y tendiendo a la observancia de los Principios de celeridad, equidad, publicidad, oralidad, dentro del nuevo procedimiento del Trabajo, para superar la dilatada administración de justicia en materia laboral, que se experimentó con la vigencia de la LOTPT), **viene a constituir un dispositivo legal con novedosos mecanismos en el procedimiento de 1º Instancia laboral** (ejemplo: “Audiencia Preliminar”, “Despacho Saneador”, “notificación del demandado” sustituyendo a la citación, entre otros) **comprometidos a aportar un real cambio legislativo en favor de la celeridad e idoneidad de la actividad jurisdiccional en materia del Trabajo**, al entender que toda medida, mecanismo, forma, acto o Principio

Procesal, que integre a este procedimiento y le aporte mayor celeridad, será siempre una protección directa y definitiva del Derecho a la Defensa de los sujetos inmersos en la relación jurídico-laboral, dentro del ámbito Procesal, ya que el marcado **carácter vital** que le es inherente a cada contenido del Derecho Laboral (al vincularse éste a la subsistencia misma del trabajador y su grupo familiar) exige que -de entrar en conflicto alguno de esos contenidos- los Tribunales del Trabajo en Venezuela produzcan la resolución más expedita y efectiva para el mismo.

Con base en el razonamiento precedentemente expuesto, se puede señalar -a modo de conclusión- que la defensa más clara y real para los sujetos de la relación jurídico-laboral en el ámbito del Proceso, es formular un procedimiento que propenda a la solución más rápida, efectiva y expedita de los conflictos que estos sujetos planteen ante la Sede Jurisdiccional del Trabajo y, al observar del estudio realizado a la LOPT, que la misma presta y tiende en todo su innovador contenido a aportar mayor celeridad y efectividad en la actividad de administración de justicia (en análisis comparativo con los aportes legales que realizó la derogada LOTPT), se puede afirmar que la ley adjetiva laboral vigente (es decir, la LOPT) tiene garantías de mayor alcance tuitivo a favor del Derecho a la Defensa de las partes, en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo (esto

es, la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución), que la anterior ley procesal laboral venezolana.

CONCLUSIONES

En concordancia con los Objetivos General y Específicos del presente Trabajo de Investigación, y con las consecuencias y resultados obtenidos del mismo, a continuación se presentan las siguientes conclusiones:

1. La complejidad que entraña abordar el tema de las garantías procesales del Derecho a la Defensa de las partes, previstas en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia Laboral que se encuentra regulado tanto en la LOTPT, como en la LOPT, así como precisar su alcance en términos comparativos entre la ley derogada (esto es, la LOTPT) y la ley vigente (siendo tal, el Objetivo central de esta investigación), exigió desarrollar las nociones generales de los conceptos jurídico-procesales considerados -en criterio de *El Investigador*- los más directamente vinculados al tema del presente Trabajo, obteniendo -al finalizar el desarrollo de las mismas, en el **Capítulo I, de este Trabajo**- unas referencias y precisiones conceptuales de ayuda y apoyo general para la más adecuada y correcta interpretación del tema en general de la presente investigación.

2. Efectuado (en el **Capítulo II de esta investigación**) el análisis y evaluación del articulado de la LOTPT que en concreto reunió y trató el tema de las

garantías del Derecho a la Defensa de las partes, en la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo regulado por esta ley, se puede señalar -a manera de conclusión- que si bien en su contenido ésta evidenció un intento legislativo -nada desmerecedor para la fecha de su promulgación- por desarrollar importantes y variados “*mecanismos protectorios*” del Derecho a la Defensa de las partes (ya identificados en los Capítulos II y IV del presente Trabajo de Investigación), los mismos fueron poco efectivos para el verdadero resguardo de este derecho, al observar en un contexto real la inexistencia de respuestas oportunas para la mayoría de los casos laborales presentados a la competencia de los Tribunales del Trabajo en Venezuela -por decir menos- las últimas 2 décadas, por lo que el resguardo efectivo del Derecho a la Defensa de las partes no estuvo realmente garantizado durante la vigencia de esta ley (más allá de lo que “en letras” pudiera disponer), toda vez que tal derecho no sólo supone poder interponer alegatos o defensas ante los órganos jurisdiccionales, ni se agota con disponer de tiempo y recursos suficientes para evacuar las pruebas del caso, sino que incluye la resolución cierta del caso por el Juez, de manera oportuna y la aplicación de lo resuelto sin dilaciones perjudiciales para las partes en juicio, razón por la que se concluye que la LOTPT no aportó en términos reales, efectivas garantías para el Derecho a la Defensa de las partes.

3. Realizado (en el Capítulo III del presente Trabajo de Investigación) el

desarrollo y análisis de las disposiciones normativas de la LOPT que refieren en concreto a las garantías del Derecho a la Defensa de las partes, dentro de la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución del nuevo procedimiento de 1º Instancia Laboral, puede concluirse que la LOPT, buscó atender en su contenido a los derechos constitucionales de “Tutela Judicial Efectiva”, “Debido Proceso”, “Derecho a la Defensa”, y tendió a la observancia de los Principios inquisitivo, de celeridad, equidad y publicidad (entre otros), a la par que innovó una marcada tendencia oral para desarrollar la 1º Instancia de este procedimiento a través de audiencias (ejemplo: la “Audiencia Preliminar”), e integró mecanismos tendentes a llevar esta fase del procedimiento con mayor celeridad (ejemplo: el “Despacho Saneador”, la “notificación del demandado” que sustituyó a la anterior citación, entre otros), ayudando con todo ello a superar en un contexto real los últimos 3 años (de manera progresiva) la dilatada administración de justicia experimentada en materia laboral, **constituyendo ello el mayor resguardo del Derecho a la Defensa de las partes aportado por esta ley**, en términos de hacer posible una justicia más expedita en la resolución de los asuntos planteados por los sujetos de la relación jurídico-laboral, por parte de los órganos jurisdiccionales con competencia laboral en el país.

4. Por último, con base en el razonamiento expuesto en el **Capítulo IV, de esta investigación** y a modo de conclusión general, se puede señalar que la

defensa más clara y real para los sujetos de la relación jurídico-laboral en el ámbito del Proceso que puede aportar una ley adjetiva del Trabajo, es formular un procedimiento que propenda a la solución más rápida, efectiva y expedita de los conflictos que estos sujetos planteen ante los órganos jurisdiccionales y, al observar del estudio de la LOPT (en contraste con la LOTPT), que aquélla tiende en todo su innovador contenido a aportar mayor celeridad a la actividad de administración de justicia (que la ley derogada), se afirma que **la ley adjetiva laboral vigente (es decir, la LOPT) tiene garantías de mayor alcance tuitivo en favor del Derecho a la Defensa de las partes, para la fase inicial del procedimiento de 1º Instancia del Trabajo, que la anterior ley procesal laboral venezolana.**

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfonzo-Guzmán, R. (2001). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo** (12º ed.) . Caracas: Editorial Melvin, S.A.
- Bello, H. (1989). **Procedimiento Ordinario**. Caracas: Mobil Libros, S.R.L.
- Carballo, C. (1993). El Principio de la Conservación de la condición laboral más beneficiosa con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo. **Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UCV**, 89, 52-66.
- Circulo de Lectores. (1984). **Gran Enciclopedia Ilustrada Círculo** (Vol.4). p.p. 1162-1163. Barcelona: Plaza & Janés.
- Constitución de la República de Venezuela. (1953). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. No. 372 (Extraordinario), Abril 15 de 1953.
- Constitución de la República de Venezuela. (1961). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. No. 662 (Extraordinario), Enero 23 de 1961.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** (1º reimp.). No. 5453, Marzo 24 del 2000.
- Franco, R. (1995). **Apuntes de Derecho del Trabajo**. Caracas: Marga Editores S.R.L.
- García, C. (2003). El debido proceso y la tutela judicial efectiva. **FRONE**, vol.10, 6, 105-116.
- Jaime, H. (1999). Título I: Normas Fundamentales. **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo** (2º ed.). Barquisimeto: Litografía Horizonte C.A.
- Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo. (1959). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. No. 26.116, Noviembre 19 de 1959.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1990). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. No. 4.240 (Extraordinario), Diciembre 20 de 1990.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**. No. 5.152 (Extraordinario), Junio 19 de 1997.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**. No. 37.504, Agosto 13 de 2002.

Martínez, J., Martín, J. y Avila, P. (1995). **Diccionarios de Términos Jurídicos** (2da. ed.). Granada: COMARES.

Meza, M., y Navarro, S. (2001). Aplicación del Principio Protector en el Proceso Laboral a Propósito de la Promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. **La Reforma de la Seguridad Social y de la Legislación del Trabajo**. (Comp.). I.E.J del Estado Lara.

Microjuris. (2002). **Tribunal Supremo de Justicia: Jurisprudencia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.microjuris.com> (Consulta: 2006, Diciembre 19).

_____. **Tribunal Supremo de Justicia: Jurisprudencia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.microjuris.com> (Consulta: 2006, Diciembre 22).

_____. (2007). **Tribunal Supremo de Justicia: Jurisprudencia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.microjuris.com> (Consulta: 2006, Noviembre 28).

Organización Internacional del Trabajo. (1999). **Convenios Internacionales del Trabajo: Los Derechos de los Trabajadores en la Era de la Mundialización**. (Comp.). Asociación Venezolana de Abogados Laboralista. Universidad Central de Venezuela. C.E. Laborales.

Parra, F. (1992). Reflexiones sobre el Título I de la Ley Orgánica del Trabajo. **Revista de la Fundación de la Procuraduría General de la República**, 5, 101-162.

Parra, F. (1999). La Constituyente y las normas laborales. **Reflexiones y propuestas en torno a la nueva Constitución: Normativa Laboral y Seguridad Social**. Caracas: F.E.N. José A. Catalá. UCAB. ILDIS.

Perdomo, J. (2007). Orientaciones jurisprudenciales de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela. **Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo en los Albores del Siglo XXI**. (Comp.). Fundación

Universitas.

Real Academia Española. (1970). **Diccionario de la Lengua Española** (19º ed.). Madrid: Espasa-Calpe.

Rengel-Romberg, A. (1992). **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano** (Tomo I). Caracas: Arte.

Rojas, C. (1997). **Interpretación e integración de la Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas: Livrosca, S.A.

Tribunal Supremo de Justicia. (2000). **Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Febrero 2).

_____. (2001). **Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Febrero 4).

_____. (2001). **Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Febrero 7).

_____. (2003). **Decisiones del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Marzo 3).

Tribunal Supremo de Justicia. (2001). **Temario de Máximas de Jurisprudencias del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Enero 16).

_____. (2001). **Temario de Máximas de Jurisprudencias del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Enero 30).

_____. (2001). **Temario de Máximas de Jurisprudencias del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Marzo 03).

_____. (2001). **Temario de Máximas de Jurisprudencias del Tribunal Supremo de Justicia** [Información en línea]. Disponible: <http://www.tsj.gov.ve> (Consulta: 2007, Abril 17).

Vallenilla, F. (2004). **Capítulo III. Metodología** [Documento en Línea]. Disponible: frvallenilla@gmail.com (Consulta: 2007, Marzo 16).

Véscovi, E. (1999). **Teoría General del Proceso** (2º ed.). Santa Fé de Bogotá: Editorial Temis, S.A.

Villasmil, F. (1993). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo de 1990**. (Vol.1). Caracas: PAREDES EDITORES.