



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

**LIMITACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS
DERECHOS LABORALES POR EL DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN O
PRETENSIÓN LABORAL**

Trabajo Especial de Grado, para
optar al Grado de Especialista en
Derecho Procesal.

Autor: Carlos G. Jiménez F.

Asesor: José A. Vilanova Cabrera

Cumaná, Mayo de 2012



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

APROBACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado – Trabajo de Especialización, presentado por el ciudadano **Abogado Carlos Gabriel Jiménez Fermín**, para optar al Título de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título definitivo es: **Limitación al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por el desistimiento de la acción o pretensión laboral**; y manifiesto que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Cumaná, a los dieciocho (18) días del mes de mayo de año dos mil doce (2012).

José A. Vilanova Cabrera
C.I.V.- 6.107.620



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

**LIMITACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS
DERECHOS LABORALES POR EL DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN O
PRETENSIÓN LABORAL**

Por: Carlos G. Jiménez F.

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

C.I.

C.I.

A ella, mi madre, ejemplo y apoyo en todo momento.

*Agradezco a Dios, por todas las oportunidades que he recibido.
Al profesor José A. Vilanova Cabrera por su incondicional apoyo y
generosidad, tutor en mi desarrollo profesional, de quien he aprendido que
“cada quien es quien es, por lo que hace de sus defectos”.*

INDICE GENERAL

	Pág.
ACEPTACIÓN DEL ASESOR	ii
APROBACION DEL JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
INDICE GENERAL	vi
LISTA DE SIGLAS	ix
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS	4
CAPÍTULO I	
ALCANCE DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES	
Naturaleza de los derechos laborales.	5
Ámbito donde se define la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales	12
La irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de autonomía de la voluntad	18
CAPÍTULO II	
REGIMEN DE DISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN VENEZUELA	
Actos de Disposición de Derechos Fundamentales	23
Requisitos objetivos y subjetivos para la validez	

de los actos de disposición	30
La Homologación como acto de conformidad del Estado	
ante la disposición de Derechos laborales	32
CAPITULO III	
LOS ACTOS DE DISPOSICIÓN DE LA LITIS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO	
El Proceso Laboral venezolano y el Principio Dispositivo	38
Justificación del principio de autoridad como principio	
rector del proceso laboral venezolano	41
Formas de finalización en el proceso laboral venezolano	43
El desistimiento en el proceso laboral venezolano	51
Casos de desistimiento en el proceso laboral	53
1.- Por Incumplimiento de la carga procesal en el despacho saneador	53
2.- Por Incumplimiento al deber de comparecencia a la recusación.	55
3.- Por Incumplimiento al deber de insistencia en la tacha de instrumentos	56
4.- Por incumplimiento al deber de comparecencia a la audiencia preliminar	57
5.- Por incumplimiento al deber de comparecencia a la audiencia de apelación en medidas cautelares y de apelación de sentencia con carácter definitivo	58

6.- Por incumplimiento al deber de comparecencia a la audiencia de Juicio	59
CAPITULO IV	
EFFECTOS DE LA INCOMPARECENCIA DEL ACTOR A LA AUDIENCIA DE JUICIO Y SU AFECTACIÓN A DERECHOS FUNDAMENTALES RECLAMADOS	
Consecuencias definidas en el ordenamiento jurídico por inasistencia a audiencias sobre derechos fundamentales	63
1.- Del juicio oral en el procedimiento civil	63
2.- Juicio oral en el procedimiento judicial penal	65
3.- Juicio oral en el procedimiento de amparo sobre derechos y garantías constitucionales	67
4.- Juicio oral en el procedimiento de sobre derechos de niños, niñas y adolescentes	69
5.- Del juicio oral en el procedimiento laboral	70
El desistimiento tácito de la acción como presunción de falta de interés sustantivo	73
Validez del auto que declare el desistimiento de la acción	82
Conclusiones	87
Referencias Bibliográficas.	93

LISTA DE SIGLAS

Palabra	Abreviatura
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	CRBV
Código Orgánico Procesal Penal Venezolano	COPPV
Código de Procedimiento Civil Venezolano	CPC
Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y Adolescente	LOPNNA
Ley Orgánica del Trabajo	LOT
Ley Orgánica Procesal del Trabajo	LOPT
Reglamento a Ley Orgánica Procesal del Trabajo	RLOT



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

**LIMITACIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS
DERECHOS LABORALES POR EL DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN O
PRETENSIÓN LABORAL**

Autor: Carlos G. Jiménez F.
Asesor: José A. Vilanova Cabrera
Fecha: mayo de 2012

RESUMEN

Con la entrada en vigencia del procedimiento laboral en Venezuela, bajo el esquema de un nuevo Estado Social de Derecho y Justicia, se definieron parámetros e instituciones procesales ideadas para allanar las dificultades padecidas por los trabajadores y equiparar su situación procesal con la del empleador, concibiéndose así un procedimiento destinado a la solución rápida, eficiente y armónica de los conflictos existentes entre empleadores y trabajadores, es como en un esquema de audiencias para su desarrollo y, para su garantía se establecieron penalidades a las partes que no comparecieran a ella. Éstas consecuencias jurídicas, cuando operan en contra del trabajador afectan no sólo su interés procesal sino el sustancial, resultando en éste caso una renuncia tácita de derechos y beneficios, lo que en estricto sentido procesal constituye en un desistimiento de la acción, todo lo cual bajo el diseño garantista y progresista de los derechos laborales, choca con el carácter irrenunciable, intransigible y protegido que gozan este tipo de derechos, por lo cual, resulta necesario establecer de qué manera son renunciabiles los derechos laborales y hasta qué punto resulta valido el desistimiento tácito del derecho de acción en materia laboral, tal y como fue concebido en el artículo 151 de la LOPT. El presente trabajo se enfoca dentro de una investigación documental- cualitativa, con un nivel de análisis de netamente jurídico, donde se tomó en consideración, los principios constitucionales que rigen la materia, los derechos que tutelan el procedimiento laboral, fundamentos doctrinarios y el trato Jurisprudencial.

Descriptores: Procedimiento Laboral, Desistimiento de la Acción, Irrenunciabilidad, Incomparecencia.

INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en Venezuela se definió un procedimiento judicial orientado a la solución de conflictos trabajador-empleador de forma expedita, concreta y armoniosa, para lo cual se establecieron principios rectores en el nuevo procedimiento laboral, tales como la Oralidad, la Concentración y la Inmediación, donde el juzgador, no solo le correspondería dirigir el debate y subsumir los hechos expuestos en los supuestos normativos, sino que además, dentro del marco del nuevo Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, tiene la labor de procurar la solución de la controversia de forma satisfactoria y armoniosa para ambas partes.

Este procedimiento, es definido por un sistema de audiencias, dentro de las cuales cada una de las partes y el Juez tendrán la oportunidad para manifestar, actuar y cumplir con la cadena de “cargas procesales” que el mismo el Legislador creó como garantía para una eficaz participación de los sujetos procesales, en reconocimiento al natural interés que de ellas se espera frente al proceso, obteniendo cada sujeto procesal en un beneficio y en una garantía de éxito en su pretensión.

La importancia de la presente investigación es comprobar la limitación de derechos sustantivos resguardados constitucionalmente a los trabajadores por una disposición legislativa de carácter, cuando son éstos quienes ocupan la posición de actores en los procedimientos laborales. En tal sentido, el tratamiento concedido legislativamente al acto de incomparecencia del actor a la audiencia de juicio constituye un acto de disposición de la litis en manos del legislador, en flagrante irrespeto al principio de autonomía de la voluntad, al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y al ideal de tutela judicial efectiva, lo cual resulta contrario a los ideales constitucionales que desde el año 1999 nos define.

Así, en el Capítulo I se llegó a analizar la naturaleza de los derechos laborales desde el punto de vista legislativo, tanto en el orden interno como en el orden externo, identificando previamente la evolución de los derechos laborales en el constitucionalismo moderno, los principios y características que lo describen como normas fundamentales y analizando la irrenunciabilidad de derechos con contenido material laboral como institución.

En el Capítulo II, fue analizada la disponibilidad de los derechos laborales, con descripción de los actos de disposición de derechos fundamentales dentro y fuera del proceso, y los requisitos de validez y eficacia exigidos por el ordenamiento jurídico en cada uno de los casos.

En el Capítulo III, se describen el principio de autoridad y el principio dispositivo entre los rectores del procedimiento laboral venezolano, distinguiendo su influencia en las distintas formas de extinción del proceso, así como las modalidades de desistimiento contempladas en la norma adjetiva laboral..

En el capítulo IV, se analiza la incomparecencia del actor en fase de juicio como Desistimiento tácito del derecho de acción, su efecto en la intangibilidad de los derechos fundamentales, el trato otorgado por el legislador patrio, así como por la jurisprudencia, definiendo su procedencia en derecho

De esta manera se hace un análisis legal, jurisprudencial y doctrinal para comprobar la incidencia del desistimiento tácito de la acción laboral sobre la intangibilidad de derechos fundamentales.

DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS

ACCIÓN: derecho constitucional que tiene todos los habitantes de un país a efectos de solicitar se le administre justicia por parte del Estado, a través de sus órganos judiciales, para obtener la satisfacción de una pretensión deducida mediante la demanda, y lograr la paz social

INSTANCIA: grados jurisdiccionales en que se pueden conocer y resolver los diversos asuntos sometidos a los tribunales de justicia.

JURISDICCIÓN: función pública, realizada por los órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determinan los derechos de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones bajo autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución

CAPÍTULO I

ALCANCE DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Naturaleza de los derechos laborales.

La tutela de los derechos y las libertades de los ciudadanos frente a las potestades públicas ha evolucionado desde la baja Edad Media hasta la actualidad, reconociéndose en el trayecto histórico un número de hitos significativos que van desde la primera Declaración de los Derechos del Hombre, siguiendo por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 y más recientemente la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en San José de Costa Rica en 1969, manifestaciones que han consagrado una serie de principios y normas que fungen como límites al ejercicio del poder político de los estados, con el fin de garantizar que éstos respeten los derechos que corresponden a todo individuo sin importar que se encuentren o no incluidos y definidos en los textos constitucionales que definan cada uno de los pueblos.

En la edad Moderna, específicamente en la época del Capitalismo Clásico, las funciones del Estado eran principalmente políticas, dirigidas al resguardo del orden público y el sistema de autonomía de la voluntad de los

ciudadanos. Es con el nuevo modelo de gobierno, regido por los principios de Legalidad, Publicidad y Separación de los Poderes, cuando se logra imponer al Estado la obligación no solo de reconocer los derechos naturales de todo individuo (“Estado de Derecho”), sino también de crear condiciones y medios dirigidos a garantizar a los ciudadanos, el efectivo disfrute de sus derechos, consolidándose de ese modo la concepción de “Estado Social de Derecho”, el cual no sólo inhibe sus potestades frente a las libertades civiles (Estado Liberal), sino que además, alcanza sus fines por su acción en forma de prestaciones públicas de naturaleza asistencial o social, fundamentando su actuar en una justicia distributiva de bienes jurídicos con contenido material, apartándose del esquema de justicia formal por el de justicia material.

La progresiva evolución de los derechos humanos y la ampliación del catálogo que los define, permitió incorporar un conjunto de derechos relativos al logro de la igualdad real o material, a la justicia social, denominados por la doctrina como “Derechos Sociales”. Esta incorporación permitió establecer en la conciencia universal de los pueblos que no solo la libertad y la seguridad individual debe ser garantizada por las naciones, sino que también debe asegurarse un nivel mínimo de bienestar a todo individuo, por tal motivo, se ubicó al Derecho del Trabajo bajo la categoría de “Derechos Fundamentales de Segunda Generación”, lo cual significó un importante

avance en la conceptualización de estos derechos como fundamentales, pues, si bien ya estaban consagrados en la Constitución Mexicana de 1917, su reconocimiento universal y su incorporación en la mayoría de los textos constitucionales, solo se produjo tras la segunda guerra mundial.

En tal sentido el profesor Ferrajoli (2001, 68) amplía la razón de la consagración del derecho al trabajo como derecho fundamental cuando expresa en su obra:

“...Las expectativas sociales correspondientes a las nuevas funciones -la subsistencia, el empleo, la vivienda, la instrucción, la asistencia sanitaria- son así introducidos y reconocidos por las constituciones de este siglo como ‘derechos fundamentales’: los así llamados derechos sociales a prestaciones positivas (el derecho al trabajo, el derecho a la vivienda, el derecho a la salud) que se colocan junto a los antiguos derechos individuales de libertad...”

De igual manera en opinión de Vigo (1999, 200), cuando, en referencia a los casos considerados por los ordenamientos jurídicos en general como situaciones de eminente orden público, estableció: *“la sociedad política ante un sector social cuya debilidad económica puede ser fuente de injusticia conmutativa, y frente a este riesgo de que se vean privados de estos suyos que están a nivel de la subsistencia personal y familiar, reacciona y establece la irrenunciabilidad de esos derechos;”*

Es por ello, que los textos constitucionales latinoamericanos desde el año 1930 predominó la tendencia a establecer formas proteccionistas de los derechos de los trabajadores, siendo la Constitución Mexicana de Querétaro de 1.917 la primera en llevar a rango constitucional un conjunto de derechos laborales, produciéndose un impacto favorable en el resto del continente, fenómeno que es denominado por muchos autores como “Constitucionalización del Derecho del Trabajo”.

La declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, su afirmación como un derecho universal acorde con la naturaleza del individuo, devino desde el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, logrando plena concreción en la Carta Social Europea de 1961, así como en la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores de 1989, y luego en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1998. Por tal razón se afirma que, la consagración de los derechos laborales como fundamentales proviene de instrumentos internacionales, en particular las Declaraciones y Convenios relativos a derechos humanos, pero su más directa estipulación se logra en el orden jurídico interno de cada nación, de forma predominante en las Constituciones políticas de los estados.

En nuestro país, es con La Constitución de la Republica de de Venezuela en 1961 y el establecimiento del estado democrático, que es reconocido el hecho social del trabajo como un derecho fundamental, definiéndose desde entonces un sistema para su protección en dos sentidos: Primero: como una orden dirigida al Estado para que éste garantice el pleno disfrute de los derechos de los trabajadores y mejore progresivamente las condiciones de trabajo, y Segundo: como un principio de intangibilidad a favor de los trabajadores respecto a la disposición de sus derechos, tal y como fue establecido en el artículo 85 en los siguientes términos:

“Artículo 85.- El trabajo será objeto de protección especial. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Son irrenunciables por el trabajador las disposiciones que la ley establezca para favorecerlo o protegerlo.”

Este sistema de protección, fue igualmente consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 89, donde se reafirma al “Trabajo” como un hecho social que goza de protección especial.

Ahora bien, el término “Derecho Fundamental” para describir a los derechos laborales, no fue expresamente empleado por el constituyente en el Título III de nuestra Carta Magna, sien embargo, esto no obsta para afirmar el carácter de Derecho Fundamental que tienen los derechos del trabajador en nuestro ordenamiento. Es oportuno aclarar que, tal categoría no depende de

la definición que realice el derecho positivo, sino por un conjunto de características propias de los derechos fundamentales, y de su vinculación con la dignidad y estado de bienestar reconocido al hombre como persona. Por esta razón, ha sido la doctrina y la jurisprudencia quienes han afirmado expresamente el carácter fundamental que tiene este tipo de derechos en la mayoría de los ordenamientos.

Para distinguir qué se entiende por “Derecho Fundamental” y cuáles son las notas características que lo identifican, Ferrajoli (2001, 30), inicia su definición cuando expresa:

“...aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, ciudadanos, o personas con capacidad de obrar...”

Por su parte el maestro Valdez Dal Ré (2003, 42) completa la definición cuando indica que en los derechos fundamentales se hayan tres elementos esenciales que lo caracterizan: el Primero lo define como, la universalidad de su imputación a toda clase de sujetos que son sus titulares; El segundo rasgo refiere a su indisponibilidad por parte de quien es su titular así como de quienes deben reconocerlo; y por ultimo su consagración en normas supraordenadas, generales y abstractas habitualmente de rango constitucional.

De lo antes expuesto, resulta evidente la naturaleza de Derecho Fundamental que tienen los Derechos Laborales en nuestro país, toda vez que se reconocen los elementos esenciales como norma fundamental. Así, del contenido de los artículos 87, 88 de CRBV se identifica la universalidad de su aplicación:

Artículo 87. “Toda persona tiene derecho al trabajo...”.

Artículo 88. “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo...”

Su indisponibilidad como norma fundamental se precisa en numeral segundo del artículo 89 CRBV:

Artículo 89. “(...):

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos.

Su consagración en normas supraordenadas resulta indiscutible no tan solo por su tipificación en el texto constitucional, sino también por estar estipuladas en Declaraciones Universales Sobre Derechos Humanos, en los Pactos y Tratados Internacionales suscritos por nuestro país, cuya aplicación resulta preeminente en nuestro orden interno, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la CRBV.

Ámbito donde se define la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

La intangibilidad de los derechos laborales como garantía especial a los intereses de los trabajadores, refiere a la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de aquellas ventajas concebidos por el derecho en su beneficio, siendo definida en texto constitucional desde el año 1961, y posteriormente estableciéndose en rango sub legal con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1990. Así, con la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo en 1997 y la entrada en vigencia de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999) se mantuvo el carácter irrenunciable de los Derechos Laborales, y se reforzó el sistema para su, todo en concordancia con el nuevo ideal de “Estado Social de Derecho y de Justicia” concebido en la constitución de 1999.

Así, la irrenunciabilidad como elemento esencial en derechos fundamentales, se encuentra definida a nivel legal (constitucional) en el artículo 89 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999):

Artículo 89. “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. (...):

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

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento

al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.” (Subrayado añadido).

Este reconocimiento, ha sido plasmado de igual manera a nivel “sub legal” en normas de contenido sustantivo (Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento), y en normas de contenido adjetivo (Ley Orgánica Procesal del Trabajo), describiéndose en cada una de ellas ordenes concretas al Estado para que sea éste quien reconozca la irrenunciabilidad, o garantice la correcta disposición de derechos por parte de su titular, dentro de los límites definidos constitucionalmente. De esta forma encontramos en el artículo 3 de la LOT la descripción del principio:

Artículo 3. “En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores”.

Descripción más amplia hace el legislador en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) por ser norma posterior a la Constitución de 1999, donde igualmente se incluye la lista de medios de autocomposición de la litis como excepción al principio de irrenunciabilidad, específicamente cuando tipifica:

Artículo 9. “(...)

b) Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, cualquiera fuere su fuente. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral,...

En opinión de Valdes Dal Ré (2003, 42), esta intangibilidad que define a todo derecho fundamental, se traduce en una “indisponibilidad” tanto activa, pues resultan inalienables para su titular, como pasiva, en tanto no pueden ser expropiables por otros sujetos, entre ellos el Estado, quien en definitiva se encuentra obligado a su reconocimiento. Es por ello que, en normas de rango sub legal, se ha orientado la actuación del Estado en protección de los intereses de los trabajadores más allá del acto de disposición que éstos hagan, así en los artículos 10 y 11 del Reglamento a la Ley Orgánica del Trabajo se obliga al Inspector del Trabajo y a los Jueces, a evaluar exhaustivamente los elementos esenciales y formales de las transacciones, mediante un procedimiento dispuesto en garantía del trabajador, procurando su voluntaria y legítima manifestación.

Igual atribución es conferida a los órganos jurisdiccionales, quienes mediante el proceso laboral, protegen los derechos de los trabajadores más allá del acto de disposición que haya hecho el accionante sobre sus intereses, ratificando con ello ese ideal de “Estado Social de Derecho y de Justicia”, específicamente cuando define en los artículos 2 y 5 de la LOPT lo siguiente:

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...” (subrayado añadido)

Incluso, el ideal garantista y proteccionista en reconocimiento de la irrenunciabilidad de los derechos se observa cuando en el párrafo único del artículo 6 de la norma adjetiva comentada::

“Artículo 6. (...)

Parágrafo Único: El Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden...” (Subrayado añadido)

Por su parte, el profesor Valdés Dal Ré (citado por Martínez, 2008, 625), refiere que la función legislativa en el constitucionalismo moderno está dirigida a delimitar el contenido esencial de los derechos fundamentales, definiendo cuales son el conjunto de facultades y situaciones jurídicas a favor de los particulares, para luego limitar su alcance. Mientras que sobre la función Jurisdiccional, define para ella una labor de interpretación, con apego a los principios y declaraciones constitucionales, sin que en ningún caso pueda desvirtuarse la esencia del derecho del trabajo, como fundamental.

El sistema de garantía a derechos fundamentales que ampara a los Derechos Laborales y su irrenunciabilidad, ha sido dispuesto con el propósito de resguardar las mínimas condiciones de bienestar que merece el trabajador, frente a un acto del poder público (legislativo o judicial), o frente a un convenio que le resulte desfavorable, ocurra éste durante la relación de trabajo o tras finalizar la relación. Es por ello, que constituyente en resguardo de los intereses de los trabajadores, concreta esta garantía al sancionar con **nulidad absoluta**, todos aquellos actos del poder público que limiten la irrenunciabilidad de los derechos laborales, así como todos los actos, acciones o convenios entre particulares que representen renuncia o menoscabo del disfrute de estos derechos (artículo 89 CRBV).

De allí que la preocupación del Estado en “nivelar jurídicamente” la “desigualdad económica” que existe entre empleador y trabajador no se agota con la legislación, por el contrario se concreta con las actividades administrativas y jurisdiccionales.

En relación a lo expuesto el profesor Santana (2007, 261) ha expresado que la irrenunciabilidad como principio a favor de los trabajadores deviene de la diferencia económica que existe entre patrono y empleado, ante lo cual resulta necesaria la previsión legislativa, con el fin de garantizar que el

interés particular del sujeto “débil o menos fuerte” de la relación laboral, no sucumba ante la presión del fuerte económico.

La intangibilidad de los derechos laborales, no sólo opera en interés del trabajador, sino que además afecta los intereses de terceros (demás trabajadores en convenciones colectivas) de modo que trasciende el interés individual y alcanza el orden público, tal y como expone el profesor Jaime (2001, 12), en sus Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, la inminente característica de derechos fundamentales reforzados y protegidos por el Estado, resulta por ser su contenido, materia de interés colectivo:

“...Expresa el artículo 10 de la ley que sus disposiciones tienen carácter de orden público. Tal carácter se encuentra en íntima correspondencia con el principio protector, antes analizado, y el interés social que informan las normas de trabajo.

El orden público constituye la regla general de las normas contenidas en la Ley de Trabajo. Dichas normas, conforme lo dispone el artículo 6 del Código Civil, no pueden ser modificadas, relajadas, o renunciadas por convenios particulares.

En materia de trabajo, ocurre lo contrario de lo que acontece en el Derecho Común, en el cual la ley constituye una norma supletoria de la voluntad de las partes. En la materia que nos ocupa, la ley constituye una limitante, en el sentido de que ella fija un marco al cual tiene que ajustarse la voluntad de las partes...”

La irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de autonomía de la voluntad.

La irrenunciabilidad como institución tiene una finalidad de defensa frente a la posición prevalente del empleador respecto al trabajador. A través de la misma, las legislaciones persiguen resguardar con la indisponibilidad de los derechos, que el trabajador se aproxime a una negociación que le sea perjudicial a sus intereses, de esto resulta un piso inamovible, un mínimo infranqueable sobre el cual no puede haber acuerdo alguno en su perjuicio, pero si en su realce o mejora. De allí que siempre ha de considerarse las disposiciones legislativas como favorables, por cuanto garantizan que el interés particular del sujeto débil económicamente, quede incólume antes y durante la relación de trabajo, que no se vea constreñido a disponer de los beneficios básicos que retribuyan su esfuerzo, y que en caso de no recibirlos, pueda posteriormente exigirlos con éxito sin que afecte a ello una previa renuncia.

La intangibilidad de los derechos laborales consagrada específicamente en el numeral segundo del artículo 89 CRBV corresponde con la inderogabilidad de las normas que aseguran el pleno disfrute de los trabajadores, considerando por nula toda acción o convención que implique renuncia o menoscabo de estos derechos cualquiera sea la fuente de la convención. Sin

embargo esto no representa una intangibilidad absoluta de derechos, por el contrario, constituye una restricción a la esfera volitiva del trabajador en atención a sus derechos, que según sea la oportunidad de su discusión, podrá su titular disponer válidamente de los derechos que ha adquirido lo cual se evidencia de lo establecido por el mismo constituyente en el artículo 89, donde permite la disponibilidad de los derechos de los trabajadores, sin que ello represente una excepción al principio de irrenunciabilidad.

En relación a la irrenunciabilidad de derechos y la posibilidad de su disposición por parte de los trabajadores, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia ha ido reconociendo progresivamente la posibilidad de constituir válidos actos de disposición por parte de los trabajadores, evolucionando desde una definición inflexible de irrenunciabilidad, hasta una más cónsona con la voluntad del constituyente de 1999. Así, en sentencia número 442 del 23 de mayo de 2000 expresó respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales lo siguiente:

“...En cuanto al alcance de la irrenunciabilidad, los autores que propugnan la indisponibilidad del derecho y el orden público como fundamentos de la prohibición de renunciar a las ventajas que ofrece el Derecho Laboral (Santoro-Passarelli vendría a ser su más firme representante), entienden que la irrenunciabilidad se extiende a la intransigibilidad, por lo que la ley no solo desautoriza los sacrificios sin correspondencia (convenimiento, desistimiento), sino también los sacrificios eventuales que existen en la transacción, pues procuran evitar estos autores el caso en que el lado patronal resulte el mayor beneficiado del negocio...”

Igualmente en sentencia numero 1.482 de fecha 28 de junio de 2002 dijo la Sala lo siguiente:

“...Debe señalar la Sala que, las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo son de orden público (ex artículo 10) y establecen un conjunto de derechos de los trabajadores que son irrenunciables y que constituyen un cimiento jurídico inexpugnable, pues, por debajo de esos derechos, no es válido ningún acuerdo entre trabajadores y patronos que implique la inderogabilidad de tales preceptos (por ejemplo, el trabajador y el patrono no pueden celebrar un contrato donde estipulen que no habrá derecho a vacaciones, preaviso, antigüedad, etc, ya que, tal disposición sería absolutamente nula).”

En atención a lo expuesto, parecería que frente a derechos protegidos de eminente orden público, se encuentra limitado el principio de autonomía de la voluntad de las partes, como ocurre con los derechos civiles de alimentación, y aquellos de naturaleza esencialmente personal como el Uso y la Habitación, en tanto y en cuanto la disposición de tales intereses no es posible sin la fiscalización del Estado. Sin embargo, a pesar de la señalada irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en Venezuela se ha superado la idea de plena intangibilidad de los derechos laborales con la posibilidad de celebrar actos validos y legítimos de disposición entre empleador y trabajador, sin que resulten afectados de nulidad, así la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia ha establecido en Sentencia Numero 528 de fecha 13 de marzo de 2003 estableció lo siguiente:

“...Esta Sala, considera que la intención del constituyente en el artículo analizado, era la de establecer una especie de indisponibilidad absoluta de derechos, en el comienzo y durante el desarrollo de la relación laboral, -entiéndase discusión de contratos y modificación de los mismos,- pero cuando ésta termina y el trabajador decide acudir a la vía jurisdiccional, la indisponibilidad adquiere un carácter relativo, no por considerar que es indefendible la llamada irrenunciabilidad, sino por el hecho de que el constituyente le da cabida a las formas de autocomposición procesal, con las cuales el trabajador puede ceder parte de sus derechos, a cambio quizá, de una indemnización oportuna. Es necesario destacar, que esta especie de renuncia, no tendrá ningún tipo de valor, en el supuesto de que la misma se encuentre rodeada de algún tipo de vicio del consentimiento o que sea inducida de alguna manera...”

De tal modo que frente al principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, es perfectamente posible la celebración de actos de disposición, en la medida que éstos sean celebrados una vez finalizada la relación laboral, pues, se entiende en primer lugar, que a partir de entonces los derechos del trabajador han alcanzado una existencia real y se hallan incorporados a su patrimonio, y en segundo lugar, es al final de la relación de trabajo cuando el trabajador se encuentra en igualdad de condiciones para negociar los beneficios que le corresponden sin que se vea influenciada su exigencia por la estabilidad en la relación.

Es por ello que La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia número 424 de fecha 10 de mayo de 2005, reconociendo el principio de irrenunciabilidad, estableció que la idea de intangibilidad de los

derechos laborales no excluye la posibilidad de transacción, siempre y cuando éste y otros actos de disposición se hagan por escrito y que en la misma se encuentre contenido una relación circunstanciada de los hechos que la causen y de los derechos que le sirvan de supuesto.

Por esta razón, tanto la doctrina, como jurisprudencia definen como “relativa” los efectos derivados de la garantía de intangibilidad de los derechos laborales. Toda vez que, finalizada la relación de trabajo, los titulares de tales derechos pueden disponer de los mismos, en voluntaria y legítima manifestación, con la fiscalización del Estado.

De esta manera se atempera la idea de irrenunciabilidad sobre los derechos adquiridos, en reconocimiento al principio de autonomía de la voluntad de las partes, creándose para ello, una serie de “formas” y requisitos de validez a los fines de garantizar, que los actos de disposición sean voluntarios, motivados, plenos, expresos y conocidos por un representante del Estado, en los términos expuestos en la parte in fine del numeral 2, del artículo 89 CRBV, así como en los artículos 10 y 11 del RLOT.

CAPÍTULO II

REGIMEN DE DISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN VENEZUELA

1.- Actos de Disposición de Derechos Fundamentales

Frente a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo, existe la posibilidad para su titular de realizar actos validos de disposición respecto de los mismos, mediante la manifestación de voluntad expresa y categórica de su ánimo, como ocurre en los casos de la transacción, el convenimiento y el desistimiento o renuncia, tal y como ha sido permitido por el mismo constituyente en el numeral segundo del artículo 89 CRBV, y siendo que, la Legislación Laboral venezolana no ha definido aun todas las formas de autocomposición de la litis permitidas constitucionalmente, corresponde hacer su estudio en las normas dispuestas tanto en el Código Civil como en el Código de Procedimiento Civil vigente.

Por **Transacción** se entiende un contrato bilateral, oneroso, aleatorio o conmutativo, de ejecución instantánea o de tracto sucesivo y declarativo o traslativo, según las circunstancias, y tiene lugar cuando: (i) existe un litigio eventual o pendiente; (ii) las partes intentan precaver o poner fin a un litigio y (iii) hacen concesiones recíprocas (Aguilar, 2002, 555); el artículo 1.713 del

Código Civil venezolano, establece: "La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual". Incluso, en términos procesales el artículo 256 del Código de Procedimiento Civil, establece: "Las partes pueden terminar el proceso pendiente, mediante la transacción celebrada conforme a las disposiciones del Código Civil...".

En referencia a las transacciones laborales en nuestro país, ha sido únicamente las normas de contenido sustantivo quienes han delimitado la transacción laboral como modo de autocomposición de la litis, ya sea dentro o fuera del Proceso, con los mismos efectos que se describen en el caso del artículo 1.718 del Código Civil, diferenciando sus efectos y requisitos formales en atención a las particulares características y el sistema de protección que ampara este tipo de derechos, de allí que el artículo 3 de la LOT, y los artículos 10 y 11 de su Reglamento han resguardado la disposición de los derechos laborales en este tipo de "contratos" exigiendo para su validez, la intervención del Estado con la homologación ya sea ante órganos administrativos con competencia en materia laboral u órganos jurisdiccionales igualmente competentes.

.

Es así como desde la entrada en vigencia de la carta fundamental de 1999, la Sala de Casación Social de nuestro máximo Tribunal, en Sentencia número

442 del 23 de mayo del 2000, retoma los fundamentos ya consagrados en 1978 sobre esta institución fundamentando el fallo en sentencia proferida por la otrora Sala de Casación Civil, en fecha 25 de octubre de 1978, con ponencia del connotado procesalista Luis Loreto, de cuya cita se destaca lo siguiente:

“el mismo origen de estas normas explica que el principio de irrenunciabilidad, de vigencia absoluta durante la vida de la relación de trabajo, puesto que la finalidad protectora de las normas de Derecho del Trabajo resultaría inoperante en la práctica de no ser así, se concilie, una vez concluida la relación con la posibilidad de transacción respecto de los derechos y deberes que la terminación del contrato engendra o hace exigibles, porque si bien subsiste la finalidad protectora, ésta queda limitada a esos derechos y deberes. En este momento ya no existe el peligro de que se modifiquen las condiciones mínimas de trabajo establecidas por el legislador y además porque es precisamente el trabajador como parte económicamente débil el más interesado en poner término o precaver una proceso judicial que puede resultar largo y costoso. Pero al propio tiempo, con el fin de evitar que por esta vía el patrono se sustraiga al cumplimiento de alguna de sus obligaciones, se ordena al contrato de transacción de solemnidades y requisitos adicionales.”

Para aclarar los alcances de esta institución en materia Laboral, la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia número 0193, del 17 de marzo de 2005, Expediente N° 041153, expuso lo siguiente:

Ahora bien, por razones de carácter social la transacción en el Derecho Laboral, desde el punto de vista de su relación con el proceso, evidentemente ofrece elementos peculiares que la

distingue de la transacción civil, muy especialmente la transacción laboral realizada por ante el inspector del trabajo competente y que muchos han llamado transacción “extrajudicial” laboral.

En este sentido, es necesario definir la naturaleza de la transacción laboral partiendo del estudio del artículo 3° de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual expresa textualmente lo siguiente:

“En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

Parágrafo Único: La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. **La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada**”. (Negrillas y subrayado de la Sala).

De lo anterior podemos inferir, que de conformidad con lo previsto en el artículo 3°, Parágrafo Único, de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando se lleva a cabo una transacción laboral que es homologada por la autoridad competente del trabajo, vale decir, Juez (transacción judicial) o Inspector del Trabajo (transacción “extrajudicial”), la misma adquiere la eficacia de cosa juzgada referida en el citado Parágrafo Único del artículo 3° de la Ley Orgánica del Trabajo, porque al ser presentada ante cualesquiera de las autoridades del trabajo ya indicadas, éstas verificarán conforme lo disponen los artículos 9° y 10 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, si la misma cumple o no con los requerimientos para que tenga validez y el carácter de cosa juzgada. La transacción laboral que es homologada por el juez del trabajo, efectivamente tendría los mismos efectos procesales de una transacción judicial civil, en el sentido que: 1º) pondría fin al litigio pendiente; 2º) tendría entre las partes la misma fuerza de cosa juzgada como una sentencia y 3º) se tendría como título ejecutivo.

Ahora bien, la transacción laboral “extrajudicial” efectuada por ante la autoridad administrativa (Inspector del Trabajo), adquiere el carácter de norma o de un mandato jurídico individual y concreto con fuerza de ley entre las partes, la cual

además está investida, por establecerlo expresamente el artículo 3°, Parágrafo Único, del carácter de cosa juzgada, que al ser homologada por el funcionario administrativo competente (Inspector del Trabajo), adquiere la condición de acto susceptible de ejecución. Por lo tanto, al adquirir el carácter de ley entre las partes y al estar homologada, para que pueda ser admitida su ejecutabilidad, dicha transacción también adquiere fuerza ejecutiva, capaz de exigir su cumplimiento siguiendo la vía o la fase de ejecución de la sentencia, aún y cuando en su constitución no haya mediado intervención judicial.

Por **Desistimiento** debemos entender la declaración unilateral de voluntad del actor – acto procesal- por el cual, éste renuncia o abandona la pretensión que ha hecho valer en la demanda, sin necesidad de consentimiento de la parte contraria (Rengel, 1991; II, 351).

Para ahondar en las características de esta institución, los artículos 263 y 264 del Código de Procedimiento Civil nos hacen referencia a un Acto endo-procesal que puede verificarse en cualquier grado y estado del proceso, de naturaleza potestativa del actor, quien debe tener plena capacidad para disponer del derecho que se reclama y para lo cual no se requiere la voluntad de la parte contraria a menos que se produzca con posterioridad al acto de contestación, restando solamente la intervención del Estado – el Juez- declarando por consumado el acto. En atención a este último punto, el maestro Rengel (1991; II, 353), en su descripción de las características del desistimiento indica, que éste “debe hacerse constar en el proceso en forma expresa y categórica y no deducirse por interpretaciones de hecho”, lo cual

coincide con la verdadera naturaleza de acto de disposición de derecho, que como negocio jurídico afín, requiere además de la expresa manifestación de voluntad del titular, plena capacidad jurídica para disponer, tal y como se entiende del artículo 264 del Código de Procedimiento Civil.

En relación al **Convenimiento**, Couture (citado por Rengel, 1991; II, 356), lo define como la declaración unilateral de voluntad del demandado, por la cual, éste se aviene o conforma con la pretensión del actor contenida en la demanda, sin necesidad del consentimiento de la parte contraria. Al respecto, Rengel nos refiere que éste tipo de acto de autocomposición procesal nace y opera por la unilateral voluntad del demandado, que en definitiva y al igual como ocurre con el desistimiento y la renuncia, debe constar en el proceso de forma expresa, sobre puntos específicos o sobre toda la pretensión del actor, requiriéndose al igual que el desistimiento, capacidad jurídica para disponer del derecho discutido y la homologación del Juez, como un requisito de eficacia y no de validez.

En efecto, Jurisprudencialmente la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha reconocido la validez de actos de disposición sobre derechos laborales irrenunciables, concretamente en Sentencia número 0424, del 10-05-05, en interpretación de los artículos: 89 constitucional, 3 de la LOT y el artículo 10 de su Reglamento, ha expuesto lo siguiente:

"...Artículo 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: (omissis)

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley (...) Igualmente, el artículo 9° del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, vigente, establece: Artículo 9°: El Principio de irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador, en los términos del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, no impedirá la celebración de transacciones, siempre que versen sobre derechos litigiosos o discutidos, consten por escrito} contengan una relación circunstanciada de los hechos que las motiven y de los derechos en ellas comprendidos..."

Así mismo ha definido la misma Sala en Sentencia número 1.482 de fecha 28 de junio de 2002:

"...siempre que resulten salvaguardadas las condiciones que permitan el equilibrio entre las partes y no exista conculcamiento de los principios laborales fundamentales, son legítimos todos aquellos acuerdos o compromisos que busquen la cabal satisfacción de las partes o que aspiren la cesación de un conflicto judicial ya existente. (Cfr. S. S.P.A. n° 02762, 20.11.01)

Incluso para los actos de desistimiento de procedimientos la propia Sala en Sentencia Numero 528 de fecha 13 de marzo de 2003 ha expuesto lo siguiente:

"La falta de apelación por parte del trabajador, aunado a las expresiones referidas, denotan sin lugar a dudas, una renuncia por parte del mismo, al reclamo que por horas extras había incluido en su libelo de demanda, lo cual de ninguna manera

atenta contra la disposición constitucional que consagra la indisponibilidad de derechos laborales, ya que como se dijo anteriormente, la disposición de algunos derechos, es factible en sede jurisdiccional, siempre y cuando no exista algún vicio del consentimiento que la haga nula, y en el caso que nos ocupa no se ha denunciado ninguno de ellos...”

Con lo cual nos refiere a la viabilidad de actos de disposición que no representan un irrespeto a la intangibilidad de los derechos laborales, siempre y cuando exista fiscalización expresa del Estado en procura del mantenimiento y satisfacción de los derechos ya alcanzados por el trabajador.

2.- Requisitos objetivos y subjetivos para la validez de los actos de disposición

En referencia a los requisitos de validez para el **convenimiento y el desistimiento**, tal y como ya fue comentado, se reducen a la exigencia de dos condiciones: Primero: que resulte de un acto procesal, por tanto, debe tratarse de una manifestación de voluntad expresa verificable en autos; y Segundo: quien haga tal manifestación debe tener Capacidad de disposición sobre el derecho en litigio.

Por el contrario, en lo que respecta a la **Transacción** de derechos laborales, el trato que da el ordenamiento jurídico a esta institución resulta más riguroso

y complejo. Al respecto Jaime (2001, 15), en sus Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, estableció como condición para una válida transacción como acto de disposición de éstos derechos, todo en garantía de protección, el cumplimiento de ciertos requisitos de fondo y de forma los cuales define de la siguiente manera: *Requisitos de fondo*: A) debe ser razonada: es decir, que contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y B) Debe además referirse en detalle a los derechos que comprende, afirmando el autor que no resulta válida la transacción que se realiza con expresiones genéricas que envuelven toda una gama de derechos en forma global. *Requisitos de forma*: A) Debe celebrarse por escrito y B) Debe celebrarse ante un funcionario competente del trabajo. Por funcionarios competentes se debe entender, al Inspector del Trabajo, a los Comisionados a la orden, a los Jueces de Trabajo o a los Jueces de Estabilidad.

Para Santana (2007, 272), de igual manera existen requisitos de validez para la transacción que no solo corresponden a la figura de los contratos, sino también para la naturaleza de acto procesal que tiene y que merece exigencias propias, específicamente cuando expresó en su obra:

“...Partiendo de la idea de que siendo la transacción, a la vez, una sentencia que las partes se dictan y un contrato que requiere interpretación, debería concluirse en que un convenio suscrito por las partes interesadas en finiquitar asuntos relacionados con la materia laboral, no puede considerarse, ni ejecutarse como transacción sino llena los requisitos que la ley, la doctrina y la jurisprudencia consideran como necesarios para

ser considerados como tal. O es una transacción o no lo es. No puedo compartir el criterio de que pueda aceptarse como una transacción, un documento que no cumple con determinados requisitos. Se ha dicho por la misma Sala que la Transacción es un acuerdo que reviste un doble carácter, como es el de ser un contrato y ser una sentencia que se dan las partes.

Como contrato que es tiene necesariamente no solo con requisitos de existencia (objeto, consentimiento y causa), sino con formas propias de la transacción en materia laboral y como sentencia también que cubrir ciertas exigencias de carácter procesal para evitar que se le considere nula...”

3.- La Homologación como acto de conformidad del Estado ante la disposición de Derechos laborales.

En palabras del maestro Rengel (1991, 332), por homologación se entiende, el acto procesal del Juez, por medio del cual da su aprobación o conformidad respecto a la Transacción o el desistimiento, constituyendo un requisito de eficacia del acto de autocomposición procesal, extrínseco a la formación del negocio jurídico o a la manifestación de voluntad de las partes. Para Rengel, la Homologación como acto del Estado no cambia la índole negocial en las transacciones, ni sana sus vicios formales o sustanciales que puedan anularla, de modo que tiene entre las partes la misma fuerza que la Cosa juzgada material, en el sentido que impide una nueva discusión sobre la relación jurídica controvertida, así como tampoco funciona como sentencia sobre el merito en los casos del Desistimiento y el convenimiento, sino que en

estos casos resulta en una mera aprobación o ratificación de la manifestación de voluntad expuesta por la parte, sin que exista examen de los presupuestos requeridos para su validez como la legitimación ad causam o ad procesum, la capacidad o la disponibilidad de los derechos involucrados, cuyo efecto consiste en “componer el litigio”, con los mismos efectos de la Cosa Juzgada, de tal suerte que la declaración de voluntad de quien desiste equivale a una sentencia que desestima la pretensión.

En atención a los efectos de la Homologación en materia laboral González (2003, citado por Santana, 2007, 273), los distingue respecto a aquellos establecidos para derechos civiles, no solo por el reconocimiento del trabajo como hecho social y su protección, o el carácter de irrenunciable que tiene para su titular, sino por el conjunto de formas y garantías dispuestas para actos de autocomposición procesal y su ubicación en nuestro orden jurídico como la Transacción, en especial cuando expone:

“c) la transacción como tal posee rango constitucional lo cual la hace oponible en cualquier tipo de procedimientos; a diferencia de la Constitución de 1961, la cual no la consagró; en la actual tal como lo expresé anteriormente: la transacción se convierte en un mecanismo que al exponenciarlo hará nugatorio el principio de irrenunciabilidad debido a que se perdió la posibilidad que planteaba el texto constitucional anterior de impugnar en cualquier caso las transacciones celebradas por los trabajadores, lo cual era perfectamente posible realizar, por la ausencia de la característica constitucional de la misma en el texto de 1961 y por la contraposición de una especie de irrenunciabilidad casi absoluta prevista en ese texto. Hoy el artículo 89 de la nueva constitución al darle jerarquía

constitucional a la transacción hace casi menos que imposible que la misma pueda ser anulada salvo que se trate de la omisión o violación de los requisitos que deba cumplir...”

Siguiendo la idea expuesta del mencionado autor, las transacciones laborales precisan como elemento formal la intervención del Estado en conformidad con el respeto de los derechos dispuestos en el contrato, de allí que se requiera la Homologación como acto de conformidad del Poder Público y que a la vez garantiza la fiscalización del cumplimiento del respeto a los derechos consagrados al trabajador, tanto en la constitución como en las leyes y reglamentos.

Al respecto González (2003, citado por Santana, 2007, 273) al estudiar la problemática de la homologación de las transacciones laborales contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), expresó lo siguiente:

“...No obstante es favorable en la redacción de ese artículo 9 la proposición normativa según la cual una mera relación de derechos contenida en un escrito que quiera erigirse en una transacción, no lo será aun cuando el trabajador haya manifestado favorablemente su voluntad de acogerse a la misma. Esta previsión reglamentaria le coloca un freno de manera definitiva a la insana y perversa práctica patronal de "arrastrar" al trabajador a suscribir un acuerdo transaccional previamente elaborado por aquél plasmado en un escrito contentivo de una relación de derechos extremadamente pormenorizada con el propósito de evadir el pago de algunos derechos pertenecientes al trabajador. (....)

En efecto el poder reglamentario obliga a las partes a presentar para su homologación, la transacción efectuada ante el funcionario competente quien deberá constatar el cumplimiento de los extremos previstos en el artículo 9 de ese reglamento y al

mismo tiempo deberá cerciorarse de que el trabajador actúa libre de constreñimiento alguno...” (Subrayado añadido)

De igual manera, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia número 1201, del 30 de septiembre de 2009, reconoció los efectos de la homologación como acto de conformidad de Estado sobre los elementos de forma y validez de actos de autocomposición procesal en las transacciones en materia laboral, cuando refiriéndose al efecto de cosa juzgada que adquieren aquellas transacciones homologadas por autoridades competentes del trabajo, estableciéndose lo siguiente:

“...el artículo 3, Parágrafo Único, de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con los artículos 9 y 10 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo preceptúan el efecto de cosa juzgada de la transacción en materia laboral. Así, las transacciones que sean homologadas por la autoridad competente del trabajo (Inspector del Trabajo) adquirirán efectos de cosa juzgada, por cuanto su presentación ante dicha autoridad presupone la verificación, en el texto del acuerdo transaccional, del cumplimiento con los requisitos para su validez y eficacia; es decir, que la transacción se haya hecho por escrito y contenga una relación detallada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos, para que el trabajador pueda apreciar las ventajas o desventajas que ésta produzca. (Cfr., ss.S.C.S n.os 265/2000, de 13 de julio [caso: Edgar Coromoto David Sánchez Acevedo]; 739/2003, de 28 de octubre [caso: Francisco Antonio Santaella y otros]; 226/2004, de 11 de marzo [caso: Oscar Alfonso Guanda]; 493/2004, de 4 de junio, [caso: Octavio Marín Hernández]; 193/2005, de 17 de marzo [caso: George Kastner]; 1787/2005, de 9 de diciembre [caso: José Gregorio Pérez]; 697 y 698/2006, de 20 de abril [casos: Gilberto Hernández y Freddy Rafael Cova, respectivamente]).

De esta manera, la transacción en materia del trabajo comparte los mismos conceptos del Derecho común (ex artículos 255 del Código de Procedimiento Civil y 1.395 del Código Civil), pero se aparta sustancialmente de éste por causa de la irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador, que prescribe la Constitución y la ley (ex artículos 89 de la Carta Fundamental, 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, 9 y 10 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo). [Vide., en cuanto a la irrenunciabilidad, s.S.C. n.º 442/2000, de 23 de mayo, (caso: José Agustín Briceño Méndez)] (subrayado añadido)

Por todo lo expuesto, se evidencia que, estando frente a derechos fundamentales por una parte y por la otra, un esquema de Estado Social de Derecho y de Justicia (artículo 2 CRBV), la disposición válida de derechos laborales solo es posible mediante la intervención del Estado, definiéndose una serie de formas que sirven de garantía para verificar la legitimidad, la capacidad y la disponibilidad de los derechos que se disponen en el acto de autocomposición de la litis. De allí que, en materia de actos procesales, entiéndase desistimiento, convenimiento y transacción, resulta necesaria la homologación por parte del Juzgador, una vez haya verificado la manifestación expresa, contundente e inequívoca por parte del declarante, o las partes; y para los casos de actos de autocomposición de la litis extra judiciales, su validez sólo es posible cuando la manifestación de voluntad sea previamente conocida por un representante del Estado con competencia en materia laboral, quien dará su conformidad sólo cuando haga una revisión tanto de la legitimidad y capacidad de las partes, de los hechos y

circunstancias que rodean la relación de trabajo, de la disponibilidad de los derechos, cerciorándose que tal manifestación provenga de la libre voluntad del trabajador, sin violencia o constreñimiento alguno, tal y como es exigido en el párrafo primero del artículo 11 RLOT.

CAPITULO III
LOS ACTOS DE DISPOSICIÓN DE LA LITIS EN EL PROCESO
LABORAL VENEZOLANO

El Proceso Laboral venezolano y el Principio Dispositivo

Por proceso podríamos entender, el fenómeno por el cual los particulares ejercen el derecho de acción frente al Estado, y éste responde en ejercicio de la Jurisdicción y en tutela de sus intereses, a través de una serie de actos consecutivos y preclusivos denominados procedimiento. De lo expuesto, se concibe al “Proceso Laboral Venezolano”, como el procedimiento a través del cual el interesado (trabajador o empleador) estimula la actividad del Órgano Jurisdiccional con el propósito de obtener un pronunciamiento sobre intereses derivados de la relación de trabajo, mediante la realización de una cadena de actos, concatenados, sucesivos, determinados y pre-ordenados por ley, que culminan en una sentencia o proveimiento judicial.

En nuestro país, el proceso laboral venezolano se encuentra desarrollado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Siendo de naturaleza eminentemente contenciosa en atención a las competencias descritas para el Órgano Jurisdiccional en el artículo 29 LOPT. En consecuencia, el proceso laboral tiene como finalidad servir de instrumento para resolver los conflictos de

intereses entre trabajador y empleador ante los órganos jurisdiccionales. Ese fin, tal y como indica en Maestro COUTURE (1981, 146), es de tipo privado y público, pues, atiende contiene un fin privado en tanto sirve de instrumento para la solución y tutela de intereses privados de los particulares. Y es de tipo público, en tanto existe interés colectivo por verificar el normal funcionamiento de la Jurisdicción como potestad pública. De esta manera, se afirma la instrumentalidad del proceso laboral venezolano para la protección de los intereses de los trabajadores, y como garantía de satisfacción efectiva de sus derechos.

Los ciudadanos disponen la forma en que han de hacer valer sus derechos, teniendo total libertad para ejercer la acción o petición ante distintos órganos del Poder Público en requerimiento de tutela. Así, el justiciable puede (o no), en ejercicio del derecho de acción, excitar la actividad jurisdiccional en procura de tutela judicial, sin que al Estado le haya sido concedida la facultad de actuar oficiosamente, lo cual se conoce en la mayoría de los sistemas jurídicos como el principio de “iniciativa de parte” o bajo el clásico aforismo latino “*nemo iudex sine actore*”.

En atención a lo expuesto, el procedimiento laboral venezolano se encuentra regido por el principio dispositivo, de esta forma se comprende que el legislador haya establecido como forma de inicio, la demanda (artículo 123

LOPT), las obligaciones a las partes de “Impulso” del Procedimiento, y de igual forma, el establecimiento de “cargas procesales” a las partes, como las estipuladas en los artículos 69, 72, 82, 87, 89 y 135 de la LOPT, constituyéndose el llamado principio dispositivo formal, que en términos de Peyrano (1978, 55), no es más que la suma de una serie de atribuciones concedidas a las partes litigantes que determinan primariamente la relación procesal y pudiendo o no incidir subsecuentemente en la relación sustantiva que los une.

Sin embargo, al estudio del artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se aprecia obligaciones a cargo del Estado que vienen a atemperar el llamado Principio Dispositivo frente al llamado principio de Autoridad, específicamente cuando se conmina al Juez Laboral a determinar en el proceso: A) La existencia o no de un servicio personal bajo las condiciones de subordinación, dependencia, pago de salario. B) La naturaleza laboral de la relación que se alega; C) Los beneficios que corresponden al trabajador, frente a un verdadero vínculo laboral, D) Si resulta comprobado o no, situaciones excepcionales en la relación de trabajo y si de ellas se deriva beneficio alguno, más allá de lo legado y solicitado, quien debe tener por norte la búsqueda de la verdad. De allí que muchos autores opinan que existe el predominio del Principio de Autoridad por sobre el Principio

Dispositivo, en atención al sistema social de derecho y de justicia en el cual se enmarca.

Justificación del principio de autoridad como principio rector del proceso laboral

En atención a la naturaleza fundamental de los derechos discutidos entre trabajador y empleador, bajo el modelo de Estado Social de Derecho y de Justicia, se exige para el logro de los valores del Estado, un procedimiento judicial dirigido a garantizar el reconocimiento y pleno disfrute de los derechos laborales por parte del trabajador. Por ello, se atempera el principio dispositivo en el proceso laboral, y se incluye el principio de autoridad.

Bajo la influencia del principio dispositivo, tal y como lo afirma el maestro Peyrano (1978, 71), el órgano jurisdiccional se convierte en un simple espectador de contienda, mudo, ciego y sordo, hasta tanto las partes le permitan dictar alguna providencia, caso en el cual no podría equilibrar jurídicamente, el desbalance económico existente entre los actores de la relación laboral. Por tal razón, en el actual proceso laboral se impone el principio de autoridad sobre el principio dispositivo, atribuyendo al Juez, plena participación en la protección de los derechos laborales, más allá de lo dispuesto, pedido, alegado y probado por los sujetos procesales.

En tal sentido, el procedimiento contempla una serie de orientaciones en los artículos 2, 3 y 5 de la LOPT, que supone el predominio del principio de autoridad en un reconocimiento a la justicia y al carácter irrenunciable de los derechos laborales por encima de lo dispuesto por el sujeto reclamante,

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 3. El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella.

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 (...)

Pese a lo que se pudiera advertir, el ejercicio de estas potestades por parte del Juez en sede laboral, no necesariamente implicarían un consecuencial vicio in procediendo que afecte la validez del fallo, pues esto no es más que un reconocimiento a la naturaleza de orden público que tienen los intereses aquí tutelados, así lo ha expresado Villasmil (2003, 48):

“...Por nuestra parte consideramos que esta facultad de sentenciar ultrapetita o extrapetita puede ser compatible con el debido proceso, pues se trata de garantizar en el proceso el carácter de orden público y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador cuando, por ejemplo, queda demostrado que el trabajador devengaba en realidad un salario mayor que el invocado en su demanda, lo cual incrementa la cuantía de los

beneficios reclamados, o que existe una cláusula de la convención colectiva que el trabajador no invocó y que le acuerda utilidades mayores que las previstas en la ley. En estos supuestos, aunque la sentencia no sea congruente con el thema litigandum (alegatos de la demanda y defensas del demandado), lo es con respecto a los hechos efectivamente probados en el proceso...”

Lo cual encuentra también justificación en palabras de González E. (2003) cuando al referirse a la naturaleza y propósito del procedimiento judicial laboral ha expuesto lo siguiente:

“...En el Derecho procesal laboral comparado, las sentencias no están sujetas a las limitaciones de la congruencia (...) su protección es materia de eminente orden público, porque se protege uno de los derechos fundamentales del hombre como lo es el derecho al trabajo (...) Como los lazos de la solidaridad humana están en conexión con el hecho social trabajo es lógico concluir que la convivencia pacífica depende de la protección absoluta de los derechos laborales; circunstancia, por lo que al materializarse la justicia laboral en su máxima expresión los jueces no pueden estar atados a este principio del Derecho procesal dispositivo puesto que en el Derecho del trabajo predomina la justicia social y la equidad que le permiten una mayor flexibilización en la valoración de la pretensión del actor...”

Formas de finalización en el proceso laboral venezolano

En principio, cuando los justiciables instan al órgano jurisdiccional en procura de tutela sobre derechos vulnerados, esperan obtener de él un proveimiento que dé certeza a la situación jurídica planteada. Este proveimiento puede

consistir en acto denominado sentencia, definida por Couture (1981, 126), como un acto procesal del Juez que resuelven el merito de la causa acogiendo o rechazando la pretensión del demandante, o bien un punto o cuestión incidental surgida en el curso del proceso. Entendida así, la sentencia resulta en la forma natural de finalización de la litis y del procedimiento.

Sin embargo, existen otras formas alternativas de terminación de la relación procesal, por voluntad de las partes, ya sea a través de manifestaciones expresas o manifestaciones tácitas (u omisiva), en atención a las oportunidades y obligaciones que cada uno de los sujetos procesales desarrolla en el proceso. Estableciendo el legislador efectos jurídicos en uno y otro caso.

Así, en los casos de manifestaciones tacitas del justiciable con efectos para el proceso, tenemos a **la perención**: definida ésta como la penalidad impuesta al justiciable por su incumplimiento al deber de impulso en el procedimiento; siendo entendida por el Estado como una falta o pérdida del interés procesal del justiciable, en obtener tutela judicial. En este caso la manifestación tacita deviene de la interpretación que hace el legislador de las razones

La perención es definida en la doctrina patria (Rengel, 1994; II, 372), como una de las formas de extinción del proceso por el transcurso de un año sin haberse ejecutado ningún acto de procedimiento por las partes, es decir, no por el acto positivo de las partes sino por su inactividad (actitud negativa u omisiva), fundada o bien en el incumplimiento de ciertos actos de impulso del procedimiento, o bien en el reconocimiento a la libertad que tienen las partes de escoger entre la obtención de la certeza (tutela judicial) o la extinción del proceso por pérdida del interés y abandono del mismo.

En el procedimiento laboral, la perención es concebida por el legislador como una sanción al incumplimiento de “obligaciones” procesales, o como evidente pérdida del interés en el desarrollo del proceso, manifestada por el incumplimiento de “cargas” procesales, y siendo su efecto definido expresamente por el legislador, resulta oportuno identificar los elementos que determinan esta institución. Al respecto, Rengel, en su obra describe tres condiciones esenciales a la perención:

“La perención se encuentra así determinada por tres condiciones esenciales: una objetiva, la inactividad, que se reduce a la falta de realización de actos procesales; otra subjetiva, que se refiere a la actitud omisiva de las partes y no del Juez; y finalmente, una condición temporal, la prolongación de la inactividad de las partes por el termino de un año.” (Subrayado agregado)

Igualmente Chiovenda (1913, citado por Rengel 1994; II, 376), encuentra la justificación de esta presunción por parte del legislador cuando expone:

“Las mencionadas condiciones objetivas, subjetivas y temporales de la perención revelan que su fundamento está en la presunción de que la inactividad de las partes entraña una renuncia a continuar la instancia y en la conveniencia de que el Estado se libere de la obligación de proveer sobre la demanda, después de ese periodo de inactividad prolongada”

Así, el procedimiento laboral concibe a la perención en dos sentidos:

1º) Como una manifestación tacita de pérdida del interés de las partes en obtener la tutela judicial, según se desprende la parte in fine del artículo 201 LOPT: “...mas de un (1) año después de vista la causa, sin que hubiere actividad alguna...”; y

2º) Como sanción por incumplimiento de cargas u obligaciones procesales de las partes, tal y como se evidencia del encabezado del artículo 201 LOPT: “...transcurso de un (1) año sin haberse ejecutado ningún acto de procedimiento por las partes, así como lo estipulado por el legislador en el artículo 124 de la misma norma adjetiva, cuando el peticionante no subsana los defectos en el primer despacho saneador, así como tampoco lo hace en el segundo despacho saneador contemplado en el artículo 134 LOPT.

En consecuencia, la perención como forma de extinción del proceso por manifestación tacita de las partes, opera sólo si, se evidencia durante el

transcurso de un lapso considerable, la actuación negativa de las partes para con el desarrollo de la relación procesal. Una vez acreditada la pérdida de interés procesal de las partes, el efecto de tal presunción sólo extingue la instancia sin alterar la exigibilidad de los derechos sustantivos, pues ésta no tiene función compositiva del litigio, solo se reduce a un modo de terminación del proceso, tal y como lo expresa el artículo 203 de la LOPT

Ahora bien, descrito el trato garantista que ha dado el legislador a la interpretación de las manifestaciones presuntas de los justiciables, corresponde el estudio de aquellas formas de finalización del proceso que derivan de actos positivos y manifestaciones de voluntad expresa de los sujetos procesales, llamados “equivalentes jurisdiccionales” o “modos de autocomposición procesal”, en los que de igual manera se han implantado condiciones objetivas y subjetivas dirigidas a proteger los derechos de los particulares durante el desarrollo del proceso, así como en protección de los derechos sustantivos tutelados a favor del trabajador.

Los llamados modos de autocomposición procesal, se definen como actos procesales mediante los cuales las partes componen la litis, en afirmación al poder de autodeterminación que ellos tienen respecto de sus propios intereses procesales, pues si bien en la mayoría de los casos ponen fin al proceso, no siempre produce los efectos de la cosa juzgada.

En opinión del maestro Carnelutti (1956/1973, 197), los modos de autocomposición procesal pueden derivar en un acto simple (la renuncia y el reconocimiento) o de un acto complejo (la transacción y la conciliación). Respecto a los modos derivados de un acto simple, la renuncia (desistimiento), es entendida como el abandono de la pretensión por parte del actor, y el reconocimiento (convenimiento), es entendido como el abandono de la discusión sobre la procedencia de lo pedido; siendo ambas en un acto unilateral por el cual los manifestantes ponen fin a la litis. Caso distinto el de la transacción, que es definida como un modo de autocomposición procesal derivado de un acto complejo, bilateral, de naturaleza contractual, a través del cual las partes disponen de su propia situación jurídica y componen la litis.

Estas formas de autocomposición procesal, de igual manera son permitidas en el proceso laboral venezolano, pudiendo las partes disponer tanto de su propio interés procesal, como del interés sobre los derechos laborales sustantivos sin que ello represente una violación al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, en tanto y en cuanto, se realicen en estricto cumplimiento de las formas exigidas por el legislador para la validez y eficacia de cada uno de estos modos.

En garantía y protección de los derechos laborales, se han definido en la doctrina como exigencia a todo acto de autocomposición procesal, dos requisitos para su procedencia: A) Requisitos de validez: quien hace la manifestación, ha de tener plena capacidad para disponer en derecho, y así mismo, se exige que su manifestación sea voluntaria y expresa; B) Requisito de eficacia: cumplidos los requisitos de validez, los actos de autocomposición no producen efecto alguno, hasta tanto no se produzca la Homologación por parte del Juez, correspondiendo a éste, la verificación sobre la disponibilidad de los derechos discutidos, y la causa (hechos expresados) que ha motivado el acto de autocomposición.

En lo referente al desistimiento, éste se entiende como una renuncia a la propia pretensión, sin tomar en cuenta la del adversario. Así como puede disponerse del derecho sustantivo y del interés procesal, también puede el actor desistir del procedimiento, como puede también desistir de la acción o el derecho, posibilidad jurídica establecida en nuestro ordenamiento jurídico, específicamente, en el texto del Código de Procedimiento Civil:

"artículo 264: Para desistir de la demanda y convenir en ella se necesita tener capacidad para disponer del objeto sobre que verse la controversia y que se trate de materias en las cuales no estén prohibidas las transacciones".

De lo expuesto, se afirma que tanto el desistimiento como el convenio, son verdaderos actos de disposición del interés sustantivo, como del interés

procesal, siendo imprescindible los mismos requisitos de validez y eficacia exigidos a todo modo de autocomposición procesal. Sin embargo, para el desistimiento, puede exigirse un requisito adicional de eficacia, pues si bien, para desistir no se requiere el consentimiento de la otra parte, se exige su aceptación, cuando el desistimiento se produzca con posterioridad al acto de contestación a la demanda, ya que en estos casos, subsiste el interés procesal del demandado.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, siendo aplicable el régimen del procedimiento ordinario para las pretensiones laborales, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 11 de marzo de 1993, expresamente refirió a los actos de autocomposición procesal como la transacción y el convenio como instituciones permitidas y validas para disponer los derechos sustantivos materiales, excluyendo al desistimiento, al cual restringe a la sola renuncia del procedimiento, cuando estableció:

“Es ampliamente conocido en el medio jurídico laboral, el carácter de irrenunciables que ostentan los derechos adquiridos de todo trabajador. Este principio está consagrado constitucional y legalmente en nuestro ordenamiento jurídico, específicamente y en cuanto al último de los rubros referidos, en el artículo 16 de la derogada Ley del Trabajo, y acogido en el artículo 3 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo.

(...)

Dicho lo cual, la decisión citada continúa su argumentación con fundamento en sentencia proferida por la misma Sala de

Casación Civil en fecha 25 de octubre de 1978, con ponencia del connotado procesalista Luis Loreto, de cuya cita destaca este sentenciador lo siguiente:

“Pero el mismo origen de estas normas explica que el principio de irrenunciabilidad, de vigencia absoluta durante la vida de la relación de trabajo, puesto que la finalidad protectora de las normas de Derecho del Trabajo resultaría inoperante en la práctica de no ser así, se concilie, una vez concluida la relación con la posibilidad de transacción respecto de los derechos y deberes que la terminación del contrato engendra o hace exigibles, porque si bien subsiste la finalidad protectora, ésta queda limitada a esos derechos y deberes. En este momento ya no existe el peligro de que se modifiquen las condiciones mínimas de trabajo establecidas por el legislador y además porque es precisamente el trabajador como parte económicamente débil el más interesado en poner término o precaver una proceso judicial que puede resultar largo y costoso. Pero al propio tiempo, con el fin de evitar que por esta vía el patrono se sustraiga al cumplimiento de alguna de sus obligaciones, se ordena al contrato de transacción de solemnidades y requisitos adicionales.”

EL desistimiento en el proceso laboral venezolano

Entendemos por desistimiento en nuestro ordenamiento jurídico como una de las formas de extinción del proceso, mediante un acto procesal ejecutado por el actor, en el cual éste renuncia a la consecución del juicio. En tal sentido, explica RENGEL (1994; II, 364) este modo de extinción del procedimiento se caracteriza por ser una conducta humana voluntaria, realizada por un sujeto dentro del proceso, el actor o demandante, con trascendencia jurídica, cuya validez y eficacia puede, según el caso, atender

a la capacidad del actor o, a la intervención del resto de los sujetos procesales, siendo exigible en todos los casos, la Homologación del Juez como acto de conformidad y requisito de eficacia.

Pues tal como plantea Rengel en su obra, si el desistimiento se produce antes del acto de contestación a la demanda, la manifestación unilateral del actor sólo requiere de la intervención del juez (homologación) para su eficacia. toda vez que, estando el juez obligado a proveer tutela en ejercicio de la jurisdicción, le corresponde entonces declarar expresamente extinta la litispendencia. Caso contrario ha de ocurrir, si el desistimiento se manifiesta luego del acto de contestación, pues “trabada la litis”, tal y como expone el maestro -citando a Chiovenda-, nace el derecho del actor y del demandado a obtener la providencia del juez que declare procedente o improcedente la pretensión, por lo cual, merece igual tutela el derecho del demandado a obtener una decisión que le resulte favorable.

En lo que corresponde a las formas de desistimiento en el procedimiento laboral venezolano, encontramos una variedad de casos de Desistimiento que derivan no de la manifestación voluntaria y expresa del actor, sino por el contrario, resultan del incumplimiento de cargas y obligaciones que éste tiene respecto a sus pretensiones. Así, el desistimiento en materia procesal laboral es concebido como una “renuncia tacita” a distintas pretensiones

dentro del proceso, como aquellas dirigidas a restablecer el orden e imparcialidad (recusación), aquellas que buscan enervar el valor de una prueba (procedimiento de Tacha), recurrir de un proveimiento judicial (recurso de apelación, casación), participar en el proceso de conciliación (Audiencia Preliminar) o discutir sobre el contenido de la pretensión principal (Audiencia de Juicio).

Casos de desistimiento en el proceso laboral

1.- Por Incumplimiento de la carga procesal en el despacho saneador.

La figura del despacho saneador en materia laboral está concebida como un instituto procesal de ineludible cumplimiento, que obliga al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, a depurar o corregir la demanda, a los efectos de garantizar y permitir al Juez que ha de decidir y conocer el fondo del asunto, dictar una decisión conforme al derecho y la justicia. En nuestra legislación, la institución jurídica está contemplada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y de acuerdo a los artículos 124 y 134 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, existen dos momentos procesales en los cuales el Juez puede aplicar ésta figura: 1º) Antes de admitir la demanda, cuando ordena al demandante, con apercibimiento de perención (artículo 124 LOPT), corregir la misma por incumplir con los requisitos que exige el

artículo 123, ejusdem; y 2º) Una vez iniciada la fase preliminar y no fuere posible la conciliación y se detecte algún vicio procesal o se alegue alguno por las partes involucradas, caso en el cual deberá el juez resolver lo conducente en forma oral, de lo cual deberá dejar constancia en acta, tal como lo dispone el artículo 134 ejusdem.

En ambos casos, el actor tiene la obligación procesal de subsanar los errores o faltas que afecten los presupuestos procesales o limiten el derecho de acción. Ahora bien, muchos tratadistas arguyen que antes de la admisión de la demanda no se ha constituido la relación jurídico procesal propiamente dicha, por lo que no podría considerarse el primer supuesto (artículo 124 LOPT) como un desistimiento de la pretensión; sin embargo, esta razón no resulta suficiente, pues se afirma que, en tanto interactúen el derecho de acción con la Jurisdicción, existirá “Proceso”. En tal sentido, la conducta omisiva del demandante en el supuesto del artículo 124 LOPT, ha de considerarse como un caso de inadmisibilidad de la demanda por incumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 123 ejusdem.

Situación distinta se halla descrita en el artículo 134 LOPT, aquí el incumplimiento a la carga procesal impuesta por el juez, equivale a un desistimiento de la instancia. En este caso, tras la admisión de la demanda, el desistimiento constituye un verdadero acto procesal, derivado de la

conducta omisiva del demandante, quien al no cumplir con una orden expresa del juez, ya sea por no subsanar o subsanar mal, es sancionado con la extinción del procedimiento.

Contrario a lo que puede entenderse, la extinción de la instancia como consecuencia al incumplimiento de las cargas del demandante, no deviene de una perención en sentido técnico, en tanto no se encuentran presentes las tres condiciones esenciales (objetiva, subjetiva, temporal) que la definen. Por el contrario, la extinción de la instancia - en el caso del artículo 134 LOPT - está determinada únicamente por la voluntad omisiva del demandante, de tal modo que la extinción del proceso ocurre en atención a la manifestación tacita y unilateral del actor antes del acto de contestación, y sin que esto constituya una renuncia a los derechos sustantivos discutidos o la improponibilidad de la pretensión.

2.- Por Incumplimiento al deber de comparecencia a la recusación.

En la recusación, el accionante en procura de la garantía de imparcialidad señala la no idoneidad (subjetiva), del órgano jurisdiccional. Tal y como ocurre con la presunción de inocencia, los funcionarios públicos se encuentran amparados por la presunción de legitimidad, derivada de la competencia asignada como órgano del Estado. En tal sentido, revestidos como se encuentran los funcionarios de tal presunción, corresponde a los

justiciables la carga de alegar y probar las situaciones de funcionamiento anormal de la administración de justicia, en resguardo de la fe pública que merecen las Autoridades, de allí que el legislador impuso al accionante la obligación de impulso y asistencia a la audiencia en el artículo 38 LOPT:

Artículo 38. Recibida la recusación, el Juez, a quien corresponda conocer de la incidencia, fijará la audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, a la recepción del expediente, a los fines de la comparecencia, tanto del proponente, como del recusado, para que expongan sus alegatos y hagan valer las pruebas que tuvieren a bien aportar. (...).

La inasistencia del proponente de la recusación a la audiencia se entenderá como el desistimiento de la recusación....”

El desistimiento en este supuesto, se entiende como la consecuencia jurídica derivada del incumplimiento del recurrente en su carga de alegar y probar aquellas situaciones excepcionales que rompen con la expectativa de legitimidad, competencia, idoneidad e imparcialidad que merecen los Jueces como funcionarios públicos. Esta consecuencia es establecida por el Legislador ante la conducta omisiva del recurrente sin que esto constituya en forma alguna disposición sobre los derechos fundamentales discutidos.

3.- Por Incumplimiento al deber de insistencia en la tachadura de instrumentos.

“Artículo 85. LOPT (...)

Parágrafo Único: La no comparecencia del tachante a la audiencia en la que se dicta la sentencia se entenderá como

el desistimiento que hace de la tacha, teniendo el instrumento pleno valor probatorio. ...”

Reconocido el principio de publicidad y legitimidad que merecen los documentos públicos, el desistimiento en este caso, se entiende como la consecuencia jurídica derivada de la temeridad por parte del recurrente en pretender romper con la cualidad publica que merecen algunos instrumentos, prevaleciendo ante la falta de insistencia y formalización, la fe pública sobre el documento y el sistema cómo debe ser éste valorado, consecuencia establecida por el Legislador ante la conducta omisiva del recurrente sin que esto constituya en forma alguna disposición sobre los derechos fundamentales discutidos

4.- Por incumplimiento al deber de comparecencia a la audiencia preliminar.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Artículo 130. Si el demandante no compareciere a la audiencia preliminar se considerará desistido el procedimiento, terminando el proceso mediante sentencia oral que se reducirá en un acta, la cual deberá publicarse en la misma fecha. Contra esta decisión, el demandante podrá apelar a dos (2) efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Parágrafo Primero: El desistimiento del procedimiento solamente extingue la instancia, pero el demandante no podrá volver a proponer la demanda antes que transcurran noventa (90) días continuos.

El artículo 130 de la LOPT define la oportunidad en la cual las partes (actor y demandado) deben comparecer a los fines de intentar llegar a una conciliación mediante la intervención del órgano jurisdiccional, de tal modo que el incumplimiento de esta carga no solo implica para el Estado en la imposibilidad material de intervenir en la composición de la litis, (pues falta uno de los dos contendores) sino también, concibe esta incomparecencia como una pérdida del interés en recibir la tutela judicial que de respuesta a lo solicitado. sin embargo, pese a esta interpretación que hace el legislador de la manifestación negativa del actor, se define en el párrafo primero del artículo comentado, la extinción de la Instancia, como efecto del desistimiento, manteniéndose incólume la posibilidad de reclamo e interposición de la pretensión dentro de los noventa días.

5.- Por incumplimiento al deber de comparecencia a la audiencia de apelación en medidas cautelares y apelación de sentencia con carácter definitivo

Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Artículo 137. A petición de parte, podrá el juez de sustanciación, mediación y ejecución acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama. Contra dicha decisión se admitirá recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir

del acto que se impugna, la misma será decidida en forma oral e inmediata y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes por el Tribunal Superior del Trabajo, sin admitirse recurso de casación contra dicho fallo.
La incomparecencia del recurrente a la audiencia se entenderá como el desistimiento que el recurrente hace de la apelación..

Artículo 130. (...)

Parágrafo Tercero: Si el recurrente no compareciere a la audiencia fijada para resolver la apelación, se considerará desistido el recurso de casación y se condenará al apelante en las costas del recurso

En este tipo de desistimiento, la renuncia al recurso significa una aceptación tácita del proveimiento judicial, y la conformidad del recurrente a los principios de legalidad y legitimidad que acompañan prima facie a las actuaciones del Estado, siendo los actos judiciales uno de ellos.

6.- Por incumplimiento al deber de comparecencia a la audiencia de Juicio.

Artículo 151. En el día y la hora fijados para la realización de la audiencia de juicio, deberán concurrir las partes o sus apoderados, (...).

Si no compareciere la parte demandante se entenderá que desiste de la acción; en este caso, el juez de juicio dictará un auto en forma oral, reduciéndolo a un acta que se agregará al expediente..." (subrayado agregado)

En desistimiento concebido por el legislador en este caso, constituye (al igual que otros desistimientos), una sanción al actor por el incumplimiento a su deber de comparecencia a la audiencia, con la diferencia, que la

consecuencia jurídica prescrita afecta tanto el interés procesal del actor (extinción del proceso) como el interés sobre los derechos sustantivos de contenido fundamental (cosa juzgada formal), con lo cual, el legislador parece haber entendido como incumplimiento a una carga procesal, no sólo la pérdida de interés en el procedimiento por parte del actor, sino también, la renuncia a exigir nuevamente los derechos sustantivos discutidos.

Por otra parte, del análisis del desistimiento en este caso, se observa que el legislador afectó el interés procesal del demandado en obtener una sentencia absolutoria. Pues al consagrarse el desistimiento por inasistencia del actor a la audiencia de juicio, se desconoce por completo el derecho de acción ejercido por el demandado, y se absuelve al juez en su deber de brindar tutela judicial efectiva a quien sí ha comparecido a la audiencia, situación que constituye una violación a derechos fundamentales, esta vez, en cabeza del demandado.

Para Torres (2002, 308), la inasistencia del actor a la instalación de la audiencia de juicio acarrea una sanción que en definitiva resulta más grave que la impuesta por su inasistencia a la Audiencia Preliminar, pues en ésta, tal inasistencia produce sólo un desistimiento del procedimiento; en cambio, cuando la falta de comparecencia del actor se produce en la Audiencia de juicio, el juez de mérito debe declarar desistida la acción. Al respecto opina:

“...A nuestro juicio, el desistimiento de la acción equivale a la extinción del proceso, en forma definitiva, y con el efecto procesal de no poderse volver a intentar la demanda sino pasados noventa días a partir de la declaratoria judicial del desistimiento, como sería el caso previsto en el artículo 130 de dicha Ley, porque ese desistimiento sólo produce la extinción de la instancia, y, consecuentemente, el actor puede volver a proponer su demanda pasados que sean esos noventa días a contar de la fecha del auto que declaró el desistimiento(...)
Cuando se desiste de la acción -escribimos en una oportunidad se está renunciando irrevocablemente el derecho que se tiene frente al demandado. El desistimiento es pues, la muerte del litigio ya que no se puede intentar de nuevo; y por ello, la decisión del órgano jurisdiccional competente, declarando el desistimiento como cosa juzgada, hace imposible al litigante ejercer de nuevo la acción...”

Todo lo cual pareciera resultar en una presunción fatal que estableció el legislador por el comportamiento de una de las partes respecto al procedimiento lo cual cataloga no solo como una falta de interés procesal sino también sustancial, cuando en el procedimiento laboral vigente como en el procedimiento civil ordinario se definen muy claramente sanciones por la conducta contumaz e irresponsable de las partes, que en definitiva afectan siempre su interés procesal, dejando incólume el derecho sustantivo tutelado, ejemplo de ello se evidencia no solo en la comentada inasistencia del actor a la instalación de la Audiencia Preliminar, sino también en los casos de falta o insuficiente corrección de defectos del libelo en el Despacho saneador que se encuentra establecido en el artículo 124 de la LOPTRA, en

el caso de la perención de la instancia por inactividad prevista en el artículo 201 de la misma norma adjetiva laboral

CAPITULO IV
EFFECTOS DE LA INCOMPARECENCIA DEL ACTOR A LA AUDIENCIA DE
JUICIO Y SU AFECTACIÓN A DERECHOS FUNDAMENTALES
RECLAMADOS

Consecuencias definidas en el ordenamiento jurídico por inasistencia a audiencias sobre derechos fundamentales

Con anterioridad a la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela de 1999, surgió una tendencia legislativa dirigida a redefinir las formas en que se desarrollaba el proceso, instaurando procedimientos con predominio de principios como la oralidad, celeridad, brevedad o economía, intermediación y concentración de los actos procesales, tal y como lo fue en su oportunidad, el procedimiento oral en material de derechos civiles de 1986 y el procedimiento de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales de 1988, y tras el proceso constituyente de 1999, se instauró el procedimiento judicial penal, contenido en el Código Orgánico Procesal Penal, así como el contenido en La Ley Orgánica de Protección del Niño Niña y Adolescente (2007), los cuales resultan por sus características y principios rectores, instrumentos afines al procedimiento definido por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, sirviendo en esta oportunidad de referencia en el orden interno

para comparar el trato que le ha dado el legislador a la Incomparecencia del actor o demandante a las Audiencias de Juicio, por lo cual resulta necesario referir en primer lugar:

1.- Del juicio oral en el procedimiento civil.

Si bien el procedimiento oral establecido en el Código de Procedimiento Civil Venezolano, no fue concebido para la tutela de derechos sustantivos de carácter fundamental, de su estructura se evidencia la intención del legislador en garantizar el disfrute de derechos procesales de orden constitucional, como la garantía del derecho a la defensa y al debido proceso, reconociendo el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que ambas partes en el procedimiento merecen. Es así, como en los casos de incomparecencia de las partes a la audiencia de juicio, el artículo 871 de la norma adjetiva en comento, establece:

“Artículo 871.- la audiencia se celebrará con la presencia de las partes o sus apoderados. Si ninguna de las partes compareciere a la audiencia, el proceso se extingue, con los efectos que indica el artículo 271. Si solamente concurre una de las partes, se oirá su exposición oral y se practicarán las pruebas que le hayan sido admitidas, pero no se practicarán las pruebas de la parte ausente.” (subrayado agregado)

De lo expuesto, se entiende que el legislador no concibe la inasistencia de una de las partes como pérdida del interés de todos los sujetos procesales, por el contrario, ante la incomparecencia de una de las partes, reconoce en

la otra su interés procesal y el derecho de acción igualmente ejercido, quedando el Juez aun obligado a brindar la tutela judicial frente al compareciente, de modo que la inasistencia en este caso no se concibe como una forma de extinción de la instancia, sólo siendo posible este efecto, cuando ambas partes -con su inasistencia- manifiestan tácitamente, ya no tener interés en obtener tutela judicial.

En lo que respecta a aquellos procedimientos judiciales con predominio del principio de oralidad y regidos por un sistema de audiencias, encontramos igualmente una serie de garantías procesales que buscan reconocer el derecho de acción y la obligación de dar efectiva tutela judicial a las partes, por lo cual, la incomparecencia del actor no es entendida como forma de extinción del proceso, desistimiento unilateral de la instancia, y mucho menos renuncia a sus derechos sustantivos.

2.- Juicio oral en el procedimiento judicial penal venezolano.

Consagrado en los artículos 332 y siguientes del Código Orgánico Procesal Penal, éste procedimiento, al igual que los ya mencionados, está regido por los principios de oralidad, concentración, inmediación y unidad, en el cual los sujetos procesales intervienen –en fase de juicio- en una audiencia única, donde es discutida materias de eminente orden público (comisión de delitos y

la aplicación de penas), y se ejercen derechos fundamentales de rango constitucional como la libertad y la defensa.

En atención al interés público sobre las materias discutidas en estas audiencias, el legislador no estipuló como forma de extinción del proceso la incomparecencia de los sujetos procesales a la audiencia de juicio, pues aun cuando las partes incumplan con su deber de asistencia, persiste el interés del colectivo en determinar la responsabilidad personal sobre delitos cometidos, la aplicación de penas, y el resguardo del orden público. De modo que en el procedimiento penal venezolano no existe el “desistimiento tácito de la pretensión” por la incomparecencia de titular de la acción penal (Ministerio Público), produciendo su inasistencia, la suspensión de la audiencia en procura de su comparecencia.

Trato distinto le da el procedimiento penal venezolano a la persecución de delitos a instancia de parte interesada, en estos procedimientos, la incomparecencia del querellante a la audiencia de juicio sí constituye un desistimiento tácito de la pretensión, y produce la extinción del proceso (artículo 297,5 COPP). Esta consecuencia jurídica encuentra justificación, en la prevalencia de la presunción de inocencia y la garantía de libertad que le asiste al imputado, sobre los intereses particulares (y disponibles) de la víctima en delitos de acción privada.

3.- Juicio oral en el procedimiento de amparo sobre derechos y garantías constitucionales.

Definida tanto en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, de fecha 27 de septiembre de 1988, como su procedimiento establecido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en fecha primero de febrero del año 2000, sentencia numero 07, Expediente numero 00-0010, en ejercicio de sus excepcionales atribuciones de carácter normativo contemplada en la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999), donde se estableció como efecto a la incomparecencia de las partes a la Audiencia Constitucional lo siguiente:

“En la fecha de la comparecencia que constituirá una audiencia oral y pública, las partes, oralmente, propondrán sus alegatos y defensas ante la Sala Constitucional o el tribunal que conozca de la causa en primera instancia, y esta o este decidirá si hay lugar a pruebas, caso en que el presunto agravante podrá ofrecer las que considere legales y pertinentes, ya que este es el criterio que rige la admisibilidad de las pruebas. Los hechos esenciales para la defensa del agravante, así como los medios ofrecidos por él se recogerán en un acta, al igual que las circunstancias del proceso.

La falta de comparecencia del presunto agravante a la audiencia oral aquí señalada producirá los efectos previstos en el artículo 23 de la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

La falta de comparecencia del presunto agraviado dará por terminado el procedimiento, a menos que el Tribunal considere que los hechos alegados afectan el orden público, caso en que podrá inquirir sobre los hechos alegados, en un lapso breve, ya que conforme al principio general contenido en el artículo 11 del Código de Procedimiento Civil y el artículo 14 de la Ley Orgánica

de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales, en materia de orden público el juez podrá tomar de oficio las providencias que creyere necesarias.” (Subrayado Agregado)

Siendo de igual manera un procedimiento regido por el principio de oralidad, concentración y unidad, los actos procesales se verifican dentro de un sistema de audiencias en las cuales las partes tienen la obligación de comparecer y discutir sobre la presunta violación de derechos fundamentales. En atención a la naturaleza de los intereses discutidos, el legislador y más específicamente la Sala Constitucional, permitió la consecución del procedimiento aun cuando no comparezca el actor a la audiencia constitucional.

Por tanto, cuando se trate de derechos o asuntos de orden público, el Órgano Jurisdiccional en su deber de brindar tutela judicial efectiva y resguardar el orden público, ha de continuar con el conocimiento de la causa sin que la inasistencia del peticionante, constituya una forma de extinción del proceso, pues ha de entenderse que frente a derechos fundamentales o situaciones donde se vea afectado el orden público, subsiste el interés colectivo por su respeto y restablecimiento.

4.- Juicio oral en el procedimiento de sobre derechos de niños, niñas y adolescentes

Establecido en los artículos 483 y siguientes de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Este procedimiento, al igual que los anteriores, se encuentra impregnado por los principios de uniformidad, celeridad, brevedad, economía, concentración, oralidad, intermediación, publicidad y gratuidad, para el cual, el legislador en apego a la protección especial que merecen los derechos discutidos en este tipo de causas, dispuso para la Incomparecencia del las partes a la audiencia de Juicio lo siguiente:

“Artículo 486.- No comparecencia a la audiencia de juicio.
Si la parte demandante o la demandada no comparece sin causa justificada a la audiencia de juicio se debe continuar ésta con la parte presente hasta cumplir con su finalidad.
Si ambas partes no comparecen, el juez o jueza debe fijar una nueva oportunidad para celebrar la audiencia de juicio, designando los defensores o las defensoras ad litem que sean necesarios...” (subrayado agregado)

Tal y como fue concebido en el procedimiento oral civil, la inasistencia de una de las partes a la audiencia de juicio –pese a constituir un desistimiento, en sentido tácito- no acarrea la extinción de la instancia y mucho menos la renuncia a la exigibilidad de los derechos sustantivos, por el contrario, reconoce el legislador una vez más, la obligación de tutela judicial efectiva

que debe el Estado a los justiciables, específicamente frente a la resistencia del demandado y su pretensión por obtener un proveimiento absolutorio.

5.- Del juicio oral en el procedimiento laboral

El procedimiento laboral venezolano se encuentra igualmente regido por los principios de oralidad, uniformidad, celeridad, brevedad, economía, concentración, inmediación, publicidad y gratuidad. Estructurado bajo un sistema de audiencias, las partes tienen la obligación de comparecer a la audiencia de juicio, so pena de sufrir efectos perjudiciales a su interés procesal y a su interés sustantivo. De tal manera, el legislador ha establecido en el artículo 151 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, tres distintas consecuencias jurídicas por la incomparecencia de las partes:

A) Incomparecencia del actor y comparecencia del demandado: Establecido en el primer aparte del artículo 151 de la LOPT, este supuesto constituye un modo de extinción del procedimiento derivado del “desistimiento de la acción” por parte del demandante, y la renuncia por efecto de ley por parte del demandado a la pretensión expuesta en el acto de contestación.

Con lo cual el legislador castiga, por una parte al actor contumaz, con la extinción del proceso y la renuncia “tacita” del derecho de acción, limitando

así, su derecho a exigir nuevamente el reconocimiento de derechos laborales en sede judicial; y por otra parte, castiga al demandante diligente, con la extinción del proceso y la desestimación de su pretensión procesal, lo cual constituye una violación al derecho de acción ejercido por el demandante en el acto de contestación a la demanda, derecho que igualmente se encuentra protegido por el Estado, al ser un derecho fundamental de primera generación. Al respecto GUASP (citado por DUQUE CORREDOR, 2002, 380) estableció:

“Cuando ese derecho de todos de acudir al órgano estatal decisorio para que se pronuncie sobre una pretensión, es recogido constitucionalmente, entonces, adquiere la naturaleza de una garantía constitucional, más allá de un presupuesto procesal, y se incorpora al elenco de los derechos humanos principales...”

En consecuencia, el efecto establecido para la inasistencia del actor a la audiencia de juicio, compone una violación de derechos fundamentales de contenido materia-laboral, para la parte demandante (cuando es trabajador), y a su vez, una violación de derechos y garantías constitucionales de orden procesal, para la parte demandada.

B) Incomparecencia del demandado y comparecencia del actor.

El supuesto de incomparecencia definido en el segundo aparte del artículo 151 LOPT, no interrumpe el desarrollo del proceso. En este caso, la incomparecencia de una sola de las partes afecta únicamente sus intereses,

persistiendo la obligación de tutela judicial por parte del juez frente al derecho de acción de la parte asistente.

Contrario a lo que podría pensarse, la inasistencia del demandado a la audiencia de juicio no supone una renuncia “tacita” a su pretensión (expuesta en el acto de contestación), como ocurre en los casos de “convenimiento”. Así, la incomparecencia del demandado sólo produce la “Admisión de hecho” o presunta confesión, sobre los hechos esgrimidos en la demanda. Produciendo efectos negativos a los intereses del demandado sólo cuando: a) la pretensión del actor sea procedente en derecho y b) no exista en el procedimiento prueba que beneficie al demandado. En consecuencia, la inasistencia del demandado a la audiencia de juicio, no altera el derecho de acción opuesto por éste, así como tampoco viola el derecho a la prueba que le asiste. Tal y como así fue reconocido por la Sala de Casación Social para la inasistencia a las prolongaciones de Audiencias Preliminares (decisión N° 1.300, de fecha 15 de octubre de 2004, caso: Ricardo Alí Pinto Gil contra Coca Cola Femsa de Venezuela, S.A. antes Panamco de Venezuela, S.A.)

C) Incomparecencia del Demandado y del Demandante

Por último, tenemos el incumplimiento por parte del demandante y del demandado descrito en el quinto aparte del artículo 151, el cual es entendido por el legislador como una pérdida del interés procesal, sancionando la

inasistencia con la extinción de la instancia, manteniendo a salvo el derecho de acción del demandante y los derechos sustantivos cuyo reconocimiento procuró.

El desistimiento tácito de la acción como presunción de falta de interés sustantivo y su transgresión a la Garantía de Irrenunciabilidad

En opinión del maestro Villasmil (2003, 195), las partes tienen la carga procesal de comparecer al proceso so pena de resultar afectado su propio interés, lo que en materia laboral adquiere efectos relevantes tanto para el interés procesal como para el sustancial, según sea el caso, siendo que para la audiencia de juicio, la incomparecencia de las partes produce efectos letales: la inasistencia del demandante produce el desistimiento de la acción, perdiendo con su inasistencia la oportunidad de incoar nuevamente su pretensión, que se consuma a través de una manifestación del poder público que declara el “desistimiento de la acción”, adquiriendo entonces y disposición de ley, por el mismo carácter de una sentencia interlocutoria con fuerza de definitiva, o lo que es lo mismo: la cosa juzgada formal.

Esta consecuencia jurídica derivada de la inasistencia a la audiencia de juicio, afecta la posibilidad del actor en exigir nuevamente ante un juez, el reconocimiento del derecho, lo cual no significa necesariamente la extinción

de la obligación, sino que, se limita su exigibilidad tal y como ocurre con las obligaciones naturales. Al respecto Villasmil (2003, 195) afirma:

“...En las observaciones al proyecto de ley presentadas ante la Asamblea Nacional objetamos por inicua la confesión ficta que se aplica al demandado por su incomparecencia a la audiencia de juicio,(...) Tampoco nos parece lógico el desistimiento de la acción que se deriva de la incomparecencia del demandante a la audiencia de juicio, porque en nuestro criterio la inasistencia de una de las partes a esta audiencia debe producir como efecto, tal y como está previsto en el artículo 871 del CPC, que sólo se oiga la exposición y se evacuen las pruebas de la parte concurrente...”

De igual manera, Alfonso (1967, 278), critica la posibilidad de entender al desistimiento voluntario de la acción, como un válido acto de disposición sobre derechos laborales. Pues en su opinión, la disposición del proceso no ha de afectar en forma alguna la exigibilidad de los derechos laborales, aun en los casos de abandono de la instancia por parte del trabajador.

Con relación a los efectos de la incomparecencia del actor a la audiencia de juicio, como “presunto” desistimiento de la acción, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia adoptó en principio una posición contradictoria respecto a los efectos del desistimiento de la acción, diferenciando las consecuencias que derivan del desistimiento expreso como acto de autocomposición procesal, de aquellas que derivan del desistimiento “presunto” por la incomparecencia a la audiencia de juicio.

La Sala, por una parte reconoce la irrenunciabilidad de los derechos laborales frente a los actos de autocomposición procesal, aun cuando ellos provengan de una manifestación positiva y expresa dentro del proceso, pero en contraste, justifica el desistimiento tácito como forma de extinción del proceso y acto de disposición de derechos laborales. Así, en Sentencia número 424 de fecha 10 de mayo de 2005 (Sala de Casación Social), se estableció lo siguiente:

"...Ahora bien, en cuanto el desistimiento, como acto de autocomposición procesal en la materia que se examina, la Sala estima que nada obsta para que el trabajador pueda desistir en un proceso laboral, siempre y cuando tal acto revista todos los requisitos necesarios para tenerse como válido y además no implique una renuncia a la acción que ostenta el trabajador como actor, pues esto implicaría que éste último no pudiese eventualmente reclamar sus derechos laborales a posteriori, lo que indudablemente sí atenta al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales que benefician y protegen a todo trabajador.'

En efecto, puede el trabajador desistir del proceso mediante el cual reclama derechos que éste pretende, pero lo que ciertamente resulta inadmisibile es que el trabajador desista de su acción, y al mismo tiempo de su pretensión, pues ello se constituye en una renuncia evidente a sus derechos, y por tanto equivale a ignorar la protección especialísima que se comenta, y la cual se destina a resguardar los derechos del trabajador, frente a los actos del patrono; de admitirse lo anterior, sería desmejorar al trabajador en cuanto a sus derechos adquiridos se refiere, lo cual no es el espíritu y razón que sobre esta materia tuvo el legislador."

Observa esta Sala de Casación Social, como así quedó sentado en la decisión anteriormente transcrita, la cual acoge, que puede el trabajador desistir del proceso, pero no de la acción y de su pretensión, pues esto implicaría una renuncia a sus derechos y por ende constituye una desmejora en cuanto a los derechos adquiridos..." (subrayado añadido)

Hasta este punto de la exposición, la Sala reconoce las disposiciones que amparan a los derechos laborales como normas fundamentales, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 89 CRBV, sin embargo, en el mismo pronunciamiento la Sala, parece desconocer la supremacía del mandato constitucional cuando en interesante contraste expuso:

“Por último y no obstante lo anterior, resulta pertinente advertir que actualmente, sí es posible, por voluntad del legislador, el desistimiento de la acción en el marco del artículo 151 -primer aparte- de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual, para la fecha en que se homologó el mismo aún no estaba vigente, desistimiento de la acción que destaca la Sala es un desistimiento tácito que resulta únicamente como consecuencia de la incomparecencia de la parte actora a la audiencia de juicio en razón de la falta de interés para sostener su pretensión. Así se establece. (Cursivas de la Sala)”

De tal modo que la Sala de Casación Social en el año 2005, diferencia los efectos producidos en un desistimiento expreso y voluntario, de aquel que resulte tácito por incumplimiento de cargas procesales, a pesar que ambas situaciones refieren sobre derechos cuyo contenido es fundamental e intangible, pese a las posturas doctrinales y constitucionales expuestas hasta esa fecha, justificando la aplicación del desistimiento de la acción por la incomparecencia a la audiencia de juicio, solo por haber sido contemplado por el legislador en el primer aparte del artículo 151 de la LOPTRA.

Esta posición se mantiene en el mismo año, cuando al referir sobre la naturaleza de la audiencia de juicio, pone en relieve las razones por las cuales “se castiga” el incumplimiento del deber de comparecencia de las partes a los actos del procedimiento, cuando estos tengan lugar en fase de juicio, así en decisión número 1364 del 11 de octubre del año 2005, la Sala estableció lo siguiente:

“...la audiencia preliminar y la de juicio tienen naturalezas diferentes, la primera es un acto procesal cuyo fin es lograr la terminación del proceso a través de un medio de autocomposición procesal, este acto ha sido concebido como la piedra angular del proceso, en contraposición, la audiencia de juicio implica el sometimiento de las partes a la voluntad del Estado, quién a través del órgano jurisdiccional dirimirá la controversia, es por ello que el Juez si bien debe ser estricto en cuanto a la puntualidad de la asistencia de las partes a ambos actos, debe ser mucho más rígido en el caso de la audiencia de juicio, tal como lo es la propia ley en cuanto a las sanciones que establece para la incomparecencia a las mismas.

Como consecuencia de lo expuesto se concluye que no resulta ajustado a derecho aplicar analógicamente un criterio procesal que siendo válido para la aplicación o no de las consecuencias legales en caso de incomparecencia a la audiencia preliminar, no resulta aplicable en el caso de la audiencia de juicio, en virtud de las diferentes naturalezas jurídicas de ambos actos...” (Subrayado agregado)

De lo expuesto se entiende que, tanto el legislador como el máximo tribunal, consideraron (en el año 2005) a una conducta omisiva y aislada en el procedimiento, como suficiente para acreditar la pérdida del interés procesal y sustancial material del actor, obviando por completo todo el

comportamiento previo que ha tenido el justiciable durante el desarrollo del proceso.

Por su parte, la Sala Constitucional en el año 2009, en un intento por atemperar las consecuencias establecidas para la incomparecencia del actor a la audiencia de juicio, en estudio de la inasistencia a los diferimientos de la Audiencia, en sentencia número 1380 del 29 de octubre de 2009, estableció lo siguiente:

“...si bien la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, regula entre los principios que rigen al proceso laboral, la oralidad, la inmediación y la concentración; de los cuales se deriva la obligación de las partes de comparecer a la audiencia oral; así, como el principio de continuidad de la audiencia, toda vez que ésta debe considerarse como un único acto, aún cuando haya sido objeto de diferimiento por cualquiera de las causas legalmente previstas. En el caso de autos, la falta de comparecencia de la parte actora no puede considerarse que rompe con los antes mencionados principios, por cuanto el debate oral había concluido, y lo único que faltaba era el dispositivo, que como se indicó ut supra, es un acto atribuible netamente al juzgador, y el cual podía dictarlo aunque no estuvieren presentes las partes interesadas, en este caso la demandante.”

Permitiendo la Sala en este caso, reconocer que la incomparecencia del actor a la audiencia de Juicio, per se, no puede ser entendida como pérdida del interés procesal y mucho menos del interés en los derechos laborales materiales.

Necesario resulta destacar que en la misma decisión, la Sala desaplica con carácter vinculante para el resto de los Tribunales de la Republica, lo dispuesto en el artículo 177 de la LOPT, lo cual afecta sin duda alguna la vinculación que tengan los fallos emanados de la Sala de Casación Social que puedan proponer una solución a las dificultades aquí planteadas.

En enero del año 2012, la Sala de Casación Social intentó aclarar la discusión sobre el alcance del “Desistimiento de la Acción” por Incomparecencia del actor a la audiencia de juicio, cuando en sentencia número 0009, del 20 de enero del año 2012, cambia el criterio sostenido desde el año 2005 y establece:

“...debe señalarse que una cosa es que el trabajador no pueda renunciar a sus derechos laborales, y, en consecuencia, sea nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de esos derechos, y sólo sea posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establece la ley, y otra distinta que, en virtud del propio funcionamiento del sistema jurídico, la Ley no tolere que el demandante no concurra a la audiencia de juicio que se ha originado en virtud de su acción, y fije como consecuencia jurídica del incumplimiento de la carga procesal que se deriva de ello, la consideración de que el demandante desistió de la acción concreta que ejerció, y más específicamente, en este contexto, que desistió del proceso, que es como debe entenderse en aquellos casos en los que el demandante sea el trabajador, para salvaguardar su derecho a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales y los principios de legitimidad de la actuación del Estado, de unidad del ordenamiento jurídico y de estabilidad de la legislación (...)

De otra parte, si en salvaguarda del derecho a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y los principios de

legitimidad de la actuación del Estado, de unidad del ordenamiento jurídico y de estabilidad de la legislación, el efecto de la incomparecencia del trabajador a la audiencia de juicio se traduce en un desistimiento del proceso; y, no de la acción, acogiendo la doctrina de la Sala Constitucional parcialmente transcrita, menos podría declararse el desistimiento de la acción por incomparecencia de la actora a la audiencia para dictar el dispositivo del fallo, que no requiere la presencia de las partes, por cuanto el debate oral ha concluido y lo único que falta es la actuación del Juzgador quien debe dictar su decisión, no siendo el caso de autos, en el que la demandante tiene representación judicial acreditada con anterioridad a la audiencia.” (subrayado agregado)

En análisis de lo expuesto, se observa un intento por parte de la Sala de Casación Social, en flexibilizar la consecuencia jurídica definida el legislador en el primer aparte del artículo 151 de la LOPT, sin llegar a calificar la inconstitucionalidad o ilegalidad de la norma, opta por interpretar la expresión “desiste de la acción” como un modo de extinción del proceso. Sin embargo, no resuelve la Sala, el problema planteado por el legislador laboral en el 2002, pues del contenido de la sentencia se considera:

1º) De la interpretación propuesta por la Sala, que equipara el desistimiento de la acción con el “desistimiento del proceso”, se entiende la intención de sustituir la consecuencia jurídica definida expresamente para la incomparecencia del actor, por aquella establecida para la incomparecencia de ambas partes, lo cual constituye una verdadera desaplicación de la norma contenida en primer aparte del artículo 151 LOPT. No siendo

competente la Sala, para suprimir los efectos de una norma contenida en ley orgánica. Así como tampoco son vinculantes sus interpretaciones o decisiones para el resto de los tribunales de la República.

2º) Se confunde el desistimiento de la pretensión con la perención de la instancia, pues estando en fase de juicio, el desistimiento de la pretensión por parte del actor, sólo es posible, si se produce la “aceptación del desistimiento” por parte del demandado. En consecuencia, no puede la Sala considerar el desistimiento de la pretensión en fase de juicio, como una forma unilateral de extinción del proceso. Toda vez que ello representaría una violación al derecho fundamental de acción, ejercido por el demandado en su contestación.

3º) No se pronuncia sobre la validez o no de las Homologaciones derivadas de la incomparecencia del actor, en aquellos casos en que haya sido declarada “desistida la acción”, en consecuencia, no define si las ya producidas revisten o no carácter de cosa juzgada formal, y de qué forma son recurribles sus efectos. Así como tampoco orienta como ha de entenderse el acto de comparecencia del demandado a la audiencia de juicio.

4º) Con su interpretación, la Sala propone una nueva dificultad: la procedencia del recurso de apelación contra el auto que declare el “desistimiento”. En el primer aparte del artículo 151 de la LOPT, ante “el desistimiento de la acción” declarado por el tribunal, nace el derecho del actor a ejercer el recurso de apelación contra fallo, por consistir éste en un agravio a los intereses del actor, no reparable. Ahora bien, si se trata de un desistimiento de la instancia, su declaratoria constituye –en opinión de la Sala- una decisión interlocutoria con carácter de definitiva, que sólo incide sobre el proceso y no sobre los derechos discutidos. Tal y como ocurre con los distintos casos de desistimiento y perención de instancia, contra los cuales no se contempla recurso alguno. De modo que, si se adopta la interpretación de la Sala, no podría interponerse recurso de apelación por no existir agravio sobre derechos laborales materiales, y en consecuencia, se produciría la desaplicación del primer aparte del artículo 151 LOPT.

.Validez del auto que declare el desistimiento de la acción

La interpretación literal del primer aparte del artículo 151 LOPT, revela la intención del legislador por crear mecanismos que aseguren el efectivo cumplimiento de las partes a sus deberes procesales. Con tal propósito, han sido creadas distintas sanciones a los sujetos procesales, en afectación de sus intereses materiales. De allí que la expresión “desiste de la acción”, no

corresponde a una falta de técnica legislativa o un error en la interpretación de los términos, no, ha sido el verdadero propósito del legislador comprometer la voluntad del justiciable, con una sanción que afecte sus intereses materiales, tal y como indicó la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en comentario a la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (sentencia N° 155 de fecha 17 de febrero del año 2004):

“...la exposición de motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, revela que de nada serviría que la Ley consagrara el carácter obligatorio, si al mismo tiempo no se plasman mecanismos procesales, para persuadir a las partes a que acudan a la audiencia (...). Se piensa que este mecanismo garantiza que las partes no van a faltar a este importante acto del procedimiento.”

De lo expuesto se entiende que, la disposición contenida en el primer aparte del artículo 151 de la LOPT constituye desde su nacimiento una limitación a los derechos fundamentales de los ciudadanos, ya sea, cuando declara el “desistimiento de la acción” o cuando extingue el proceso sin considerar el derecho de acción del demandado, con lo cual el legislador irrespetó el mandato contenido en el numeral 1 del artículo 89 CRBV: *“Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales...”*, vulnerando igualmente normas de contenido procesal consagradas en los artículos 26 (derecho de acción) y 49.1 (debido proceso), del texto constitucional. Violación que no puede ser

tolerada por el ordenamiento jurídico, y ha de ser declarada su nulidad por el máximo tribunal de la república, en consideración a lo dispuesto por el artículo 25 del texto constitucional.

Afectada de nulidad la disposición contenida en el primer aparte del artículo 151 LOPT por violación de derechos y garantías constitucionales, ha de entenderse igualmente nulos los actos de los órganos jurisdiccionales que declaren: 1) Desistida la acción por incomparecencia del actor, 2) extinción del proceso por incomparecencia del demandante.

Ahora bien, ante la inconstitucional aplicación del efecto dispuesto en el primer aparte del artículo 151 LOPT, corresponde preguntar: ¿Cuál ha de ser la solución judicial en los casos de incomparecencia del actor a la audiencia de juicio?.

En respuesta a la formulación anterior, en primer lugar se debe considerar que cualquiera sea la solución, debe protegerse la intangibilidad de los derechos discutidos, y en ningún caso equipararse la pérdida del interés procesal o disposición del interés procesal, con la disponibilidad de derechos materiales de naturaleza fundamental, en consecuencia, siendo la incomparecencia un incumplimiento al deber procesal, sus efectos no deben extenderse más allá del proceso.

Desde ese punto de vista, podemos entender que el problema en sede jurisdiccional no estriba únicamente en la disponibilidad de derechos irrenunciables de los trabajadores, sino que además, en la legitimidad de actos del poder público que limiten las garantías constitucionales dispuestas en protección de los derechos laborales. En tal sentido, corresponde a los operadores de justicia garantizar no solo el acceso a la Jurisdicción por parte de los ciudadanos, sino el verdadero restablecimiento de las situaciones jurídicas lesionadas por los errores o faltas judiciales, por una parte, y por la otra salvar los derechos e intereses protegidos de actos del poder público de carácter sub legal que, incluida en las leyes, menoscaben su reconocimiento.

Para esto, el juez podrá como órgano garantista de derechos, restablecer la situación jurídica infringida, mediante la desaplicación de normas lesivas y la aplicación supletoria de otras normas más favorables, emplear principios e interpretaciones que produzcan el mayor estado de beneficio y satisfacción posible. Así, el juez en sede laboral podrá en uso de la atribución conferida en el artículo 9 y 11 de la LOPT recurrir a formas dispuestas en procedimientos judiciales afines a los principios que rigen el proceso laboral, con el objeto de resguardar los derechos de los justiciables, entre ellos, los de contenido laboral material.

Por ello se afirma que, la mejor garantía de irrenunciabilidad de los derechos fundamentales es el proceso mismo, no la nulidad de la renuncia o del desistimiento, pues como ya se ha comentado, hecha o no la renuncia, homologado o no el desistimiento de la acción por incomparecencia del actor, el accionante siempre tendrá la posibilidad de servirse del proceso (acción – Jurisdicción), para que el juzgador en la sentencia de fondo declare incólume los derechos que se ha ganado.

Por consiguiente, tal y como lo expresara el máximo tribunal, en sentencia número 442 del 23-10-2000, (Sala de Casación Social) “...el proceso debe contener en sí mismo los factores que aseguren la tutela de los verdaderos derechos adquiridos por el trabajador; de ello se deriva que el iter procesal es la garantía ofrecida por la voluntad política contra el desconocimiento de las situaciones jurídicas tanto laborales como de otra naturaleza, en el sentido de vía o camino puesto a disposición de los que sientan que su posición frente a un bien ha sido vulnerada...”

CONCLUSIONES

Luego de una amplia investigación sobre los efectos de la Incomparecencia a la audiencia de juicio por parte del actor como desistimiento del interés procesal y sustancial en material laboral, así como de los objetivos planteados, se puede establecer lo siguiente:

Reconocido el trabajo como un hecho social, la consagración de los derechos laborales como fundamentales proviene básicamente de instrumentos internacionales, correspondiendo a cada nación la concreción de formas para su reconocimiento y protección. Así, en nuestro país, aun cuando no ha sido utilizado el término “Derecho Fundamental” para describir los derechos laborales, se ha instaurado un régimen para su protección en dos sentidos: Primero: como una orden dirigida al Estado para que éste garantice el pleno disfrute de los derechos de los trabajadores y mejore progresivamente las condiciones de trabajo, y Segundo: como un principio de intangibilidad a favor de los trabajadores respecto a la disposición de sus derechos.

De ésta forma, se evidencia la naturaleza de derecho fundamental que tienen los Derechos Laborales en nuestro país, toda vez que del contenido de los artículos 87, 88 y 89 de la CRBV se reconoce: a) la universalidad de su

imputación, b) su Indisponibilidad y c) su establecimiento en normas supraordenadas, generales y abstractas, como elementos esenciales que define a toda norma fundamental.

La indisponibilidad o irrenunciabilidad de los derechos laborales, como institución, ha sido dispuesta con el propósito de resguardar las mínimas condiciones de bienestar que merece el trabajador, frente a un convenio que le resulte desfavorable, ocurra éste durante la relación de trabajo o tras finalizar la relación. Por ello, el sistema de protección de rango legal y sub legal sanciona con la nulidad absoluta, todos los actos del poder público que limiten la irrenunciabilidad de los derechos laborales, así como todos los actos, acciones o convenios entre particulares que representen renuncia o menoscabo del disfrute de estos derechos.

Sin embargo, a pesar de esta idea de intangibilidad, su efecto no es pleno. En Venezuela existe la posibilidad de celebrar actos validos y legítimos de disposición entre empleador y trabajador sin que resulten afectados de nulidad, en reconocimiento al principio de autonomía de la voluntad de las partes sobre sus derechos adquiridos, cuidando el Estado, que los actos de disposición en esta materia sean realizados de forma voluntaria, motivada, plena, expresa, estableciéndose para ello una serie de “formas” y requisitos

de validez y eficacia, en los términos expuestos, tanto en la parte in fine del numeral 2 del artículo 89 CRBV, como los artículos 10 y 11 del RLOT.

En garantía a la intangibilidad de los derechos laborales en los actos, acciones o convenios entre particulares, se han definido requisitos de validez (Capacidad, legitimidad y disponibilidad), y requisitos de eficacia, siendo este último: la Homologación, definida como el acto de intervención del Estado en conformidad con el respeto de los derechos dispuestos, judicial o extrajudicialmente.

Así, la disponibilidad de los derechos laborales por parte de su titular solo es posible mediante la manifestación de voluntad expresa y categórica de su ánimo, ante un órgano del Poder Público con competencia en la materia. Para ello, se ha establecido instrumentos que permitan al Estado resguardar la irrenunciabilidad de los derechos laborales, como es el caso del procedimiento administrativo en las transacciones (artículo 11 RLOPT) y el procedimiento judicial laboral, en el cual, pueden realizarse actos de autocomposición de la litis como el convenimiento, la transacción y la renuncia o el desistimiento.

De ésta manera se reafirma el carácter instrumental del proceso laboral, pues sirve de medio para resolver los conflictos de intereses entre trabajador

y empleador, al permitir la composición de la litis con la sentencia, o a través de los actos de autocomposición procesal, con la vigilancia de los órganos jurisdiccionales en respeto de los derechos fundamentales, en aplicación del principio de autoridad por sobre el principio dispositivo.

El proceso laboral venezolano, como la mayoría de los procedimientos de naturaleza oral en nuestro país, está definido por un sistema de audiencias en las cuales, se le impone a las partes la obligación de comparecer durante su desarrollo a fin de ejercer oportunamente su derechos y obtener un proveimiento judicial sobre su pretensión. Contrastando la consecuencia jurídica definida por el legislador laboral para el incumplimiento de esta obligación, se comprobó que en la mayoría de los procedimientos orales venezolanos, la inasistencia de una de las partes a la audiencia de juicio, no acarrea la extinción de la instancia y mucho menos la renuncia a la exigibilidad de los derechos sustantivos. Por el contrario, en aquellos procedimientos, prevalece la tutela judicial efectiva como deber del Estado frente a los justiciables, específicamente frente a pretensión procesal de quien si haya comparecido a la audiencia de juicio.

En el procedimiento laboral venezolano, la Incomparecencia del actor a la audiencia de juicio constituye un modo de extinción del procedimiento, en el cual se castiga al actor contumaz con la renuncia “tacita” del derecho de acción, limitando así, la posibilidad de exigir nuevamente el reconocimiento de derechos laborales en sede judicial. A su vez, siendo un modo de extinción del proceso, se castiga de igual manera al demandante diligente, produciéndose de pleno derecho “la renuncia a la pretensión expuesta en el acto de contestación”, o la “aceptación del desistimiento”, situación que compone una violación al derecho de acción ejercido por el demandante, que igualmente es de carácter fundamental, protegido por el Estado de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la CRBV.

El efecto establecido para la inasistencia del actor a la audiencia de juicio, compone una violación de derechos fundamentales de contenido material-laboral, para el demandante (cuando es trabajador), y a su vez, una violación de derechos y garantías constitucionales de orden procesal, para la parte demandada. Situación que no puede ser tolerada por el ordenamiento jurídico, y en consecuencia ha de ser declarada su nulidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del texto constitucional. Tal y como han de entenderse ha de entenderse igualmente los actos de órganos jurisdiccionales que declaren: 1) Desistida la acción por incomparecencia del actor, 2) extinción del proceso por incomparecencia del demandante.

Por lo cual, considero que debe establecerse la desaplicación por orden constitucional al efecto establecido en el primer aparte del artículo 151 LOPT, y en su sustitución, ha de aplicarse de forma análoga las consecuencias jurídicas establecidos en los otros ordenamientos jurídicos, en los casos de inasistencia de la parte demandante, todo en garantía a la obligación del Estado en esclarecer la verdad y atender a la garantía de tutela judicial efectiva que corresponde a los demandados.

De allí que corresponde a los operadores de justicia, garantizar no sólo el acceso a la Jurisdicción por parte de los ciudadanos, sino el verdadero restablecimiento de las situaciones jurídicas lesionadas por los errores o faltas judiciales por una parte, y por la otra, resguardar los derechos e intereses fundamentales, de actos del poder público de carácter sub legal que, menoscaben su reconocimiento y disfrute.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilar, L. (2002). ***Contratos y garantías: Derecho civil IV***. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Alfonzo, R. (1967) ***Estudio analítico de la ley del trabajo***. Tomo I. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Bernardoni de G., M. et al. (2001) ***Comentarios a la ley orgánica del trabajo y su reglamento***. Tomo I, Caracas: Jurídicas Rincón

Carnelutti, F. (1973). ***Instituciones del Proceso Civil***. (Trad. S. Sentís). Buenos Aires: Europa América. (Original italiano, 1956).

Couture, E. (1981). ***Fundamentos del Derecho Procesal Civil***. Buenos Aires: De Palma.

Ferrajoli, L. (2001). ***Derechos y garantías. La ley del más débil***. (Trad. P. Ibáñez). Madrid: Trotta.

González, J. (2003) ***La reclamación judicial de los trabajadores***. Caracas. Vadell.

_____ (2006) ***La conciliación, la mediación, y el control de la legalidad en el Juicio de los Trabajadores***. Caracas. Vadell.

Mirabal, I. (Comp.). (2005) ***Derecho Procesal del Trabajo***. Caracas: Pitágoras.

- Montero, J. (2006). ***Introducción al Proceso Laboral***. Madrid: Jurídicas y Sociales S.A.
- Peyrano, J. (1978). ***El proceso civil. Principios y fundamentos***. Buenos Aires: Astrea.
- Rengel, A. (1994). ***Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano***. (Vols. I, II). Caracas: Arte.
- Santana, J. (2007) ***El Proceso Laboral Y Sus Instituciones***. Caracas: Paredes.
- Torres, I, (2002). ***El nuevo procedimiento del trabajo***. Caracas: Cromotip.
- Valdes Dal-Re F. (2003). Los derechos fundamentales de la persona del trabajador. ***Informes Generales XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social***. (pp. 37-160). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Venezuela, Tribunal Supremo de Justicia. (2006) ***Doctrina de la Sala de Casación Social (2005-junio-2006)*** Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Vigo, R. (1999) ***Interpretación Jurídica***. Buenos Aires: Rubinzal – Culzoni
- Villasmil, F. y Villasmil. M. (2003) ***Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano***. Maracaibo: Europa C.A

Código Civil Venezolano. (1982) Gaceta Oficial de la República de Venezuela
2.990. julio de 1982

Código de Procedimiento Civil. (1990) Gaceta Oficial de la República de
Venezuela 4.209 (Extraordinaria). Septiembre de 1990

Código Orgánico Procesal Penal (2001) Gaceta oficial de la República
Bolivariana de Venezuela, 5.558. (Extraordinario) Noviembre de 2001

Constitución Nacional (1961) Gaceta Oficial de la República de Venezuela,
662. Enero de 1961

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial
de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453. (Extraordinaria). Marzo
de 2000.

Ley Orgánica de Amparo sobre derechos y Garantías Constitucionales.
(1988) Gaceta oficial de la República de Venezuela, 34.060.
(Extraordinaria). Septiembre de 1988.

Ley Orgánica de Protección del Niño, Niña y adolescente. (1998) Gaceta
oficial de la República de Venezuela, 5.266. (Extraordinaria). Octubre de
1998

Ley Orgánica del Trabajo. (1997) Gaceta oficial de la República de
Venezuela, 5.152. junio de 1997

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). Gaceta oficial de la República
Bolivariana de Venezuela, 37.504. Agosto de 2002

Reglamento Ley Orgánica del Trabajo (1999) Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.292. Enero de 1.999

TSJ. Sala Constitucional. (2000). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea)
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Mayo/442-23500-00-0269.htm>
(Consulta: 2011, marzo 04)

TSJ. Sala Constitucional. (2000). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea)
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Febrero/07-010200-00-0010.htm>
(Consulta: 2011, octubre 10)

TSJ. Sala Constitucional. (2002). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea)
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Junio/1482-280602-01-0906.htm>
(Consulta: 2011, marzo 04)

TSJ. Sala Constitucional. (2003). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea)
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Marzo/528-130303-02-2304.htm>
(Consulta: 2011, junio 06)

TSJ. Sala Constitucional. (2009). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea)
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Septiembre/1201-30909-2009-08-1411.html> (Consulta: 2011, junio 06)

TSJ. Sala Constitucional. (2009). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea) <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Octubre/1380-291009-2009-08-1148.html> (Consulta: 2011, octubre 10)

TSJ. Sala de Casación Social. (2005). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea) <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Mayo/0424-100505-02415.htm> (Consulta: 2011, octubre 10)

TSJ. Sala de Casación Social. (2005). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea) <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Marzo/0193-170305-041153.htm> (Consulta: 2011, octubre 10)

TSJ. Sala de Casación Social. (2005). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea) <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Octubre/1364-111005-05640.htm> (Consulta: 2011, octubre 10)

TSJ. Sala de Casación Social. (2012). Sentencias de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencias en línea) <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Enero/0009-20112-2012-10-606.html> (Consulta: 2011, octubre 10)