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

**NATURALEZA JURÍDICA DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO**

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

Autor: María Gabriela Muchacho
Asesor: Paolo Longo

Trujillo, Abril 2013

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

**NATURALEZA JURÍDICA DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO**

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

Autor: María Gabriela Muchacho
Asesor: Paolo Longo

Trujillo, Abril 2013

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

ACEPTACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Abogada **María Gabriela Muchacho de Arjona**, para optar al Grado de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título es: **NATURALEZA JURÍDICA DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO**; y que acepto asesorar a la estudiante, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la Ciudad de Trujillo, a los 12 días del mes de Abril de 2013

Paolo Longo
Cl. 7.666.665

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

**NATURALEZA JURÍDICA DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO**

Por: Abogada: María Gabriela Muchacho

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 Trujillo, a los
días del mes de _____
de _____.

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen que en todo momento me iluminaron, y me dieron la oportunidad de culminar esta especialidad y lograr con ello otra de mis metas.

A mis Padres, Ramón y Ligia, ejemplos de virtudes morales y quienes día a día me inspiran con su fortaleza, constancia y lucha.

A mi esposo, Juan Carlos por ser mi compañero y apoyo incondicional.

A mis hijos, Rafael Ángel, Andrea y Pamela, quienes han sido la razón y esencia de este logro.

A mis hermanos, y sobrinos por su compañía y apoyo en todo momento.

Por Ustedes y para ustedes.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios y a la Virgen por acompañarme y guiarme siempre a transitar por el mejor camino.

A todas aquellas personas que de alguna u otra manera colaboraron en mi formación y culminación de este Trabajo.

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

**NATURALEZA JURÍDICA DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO**

Autora: Abg. Muchacho María Gabriela
Tutor: Dr. Paolo Longo
Trujillo, Abril 2013

RESUMEN

El procedimiento oral previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se desarrolla en dos audiencias en la primera instancia: la audiencia preliminar y la audiencia de juicio, ambas ante jueces distintos y unipersonales. La presente investigación estará orientada al análisis de la naturaleza jurídica de la Audiencia Preliminar en el Procedimiento Laboral Venezolano. La audiencia preliminar implica, la actividad por parte del tribunal orientada a lograr la conciliación entre las partes a fin de evitar el juicio; de igual manera, ésta tiene por objeto subsanar los defectos que pueda tener el proceso de manera de no comprometer su resultado final. El estudio se describirá como de corte descriptivo – documental y de desarrollo conceptual, con la aplicación del análisis jurídico – práctico. Se empleará como técnica e instrumento de recolección, el modelo de matriz de análisis de contenido, con una interpretación de la información, inductiva y deductiva de manera simultánea. El estudio abarcará definiciones, referencias históricas, características, tipologías; con fundamentos en referencias legales y teóricas nacionales, así como las del derecho comparado, justificándose el empleo de los mismos, en la búsqueda de respuestas a las interrogantes formuladas, lo cual traerá valiosos aportes al derecho procesal laboral.

Descriptor: Audiencia Preliminar, Oralidad, Procedimiento Laboral, Mediación, Conciliación, Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ACEPTACIÓN DEL ASESOR	i
APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ÍNDICE GENERAL	vi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULOS

I REGULACIÓN LEGAL DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO	4
1.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)	4
1.2. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT)	11
1.3. Código de Procedimiento Civil (CPC)	28
II SITUACIONES PROCESALES QUE SE PUEDEN DESPRENDER DURANTE EL DESARROLLO DE LA LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL	43
2.1. La Falta de Comparecencia	43
2.2. Representación sin Poder	45
2.3. Reconvención	48
2.4. Promoción de Pruebas y Prolongación de la Audiencia Preliminar	50
III CARACTERÍSTICAS DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR	

	Pág.
DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO	55
3.1. La Oralidad	55
3.2. La Concentración e Inmediación	60
3.3. Celeridad	62
IV DIFERENCIAS DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO	66
4.1. Naturaleza Jurídica de la denominada Audiencia Preliminar en el Proceso Laboral Venezolano	66
4.2. Naturaleza Jurídica de la Audiencia Preliminar en otras Legislaciones	71
CONCLUSIONES	77
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84

INTRODUCCIÓN

En el presente informe se expone todo lo concerniente al Procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con especial énfasis en la justicia laboral la cual debe tener por norte el proteger el hecho social trabajo, inspirado en los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez en el proceso laboral, establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los medios probatorios de este procedimiento contenido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para luego concluir con una comparación de uno y otro proceso y la actividad probatoria efectuada en cada uno de ellos.

Todo ello con el objeto de extraer las divergencias y convergencias entre dos procesos de ramas jurídicas distintas pero que comparten un elemento que puede hacer creer que son muy similares que es la oralidad.

Sin embargo luego de realizar la investigación pertinente observamos que existen notables diferencias entre ambos procedimientos, debido a que el procedimiento oral civil no se ajusta a los preceptos constitucionales de la Carta Magna en vigencia hasta nuestros días y porque es un procedimiento muy vetusto en relación con el procedimiento de la Ley Orgánica Procesal del trabajo adaptado a las reformas en las leyes procesales de la actualidad.

Simplemente de analizar cada procedimiento obtenemos que la actividad probatoria en el procedimiento oral civil cuya aplicación hoy en día es una experiencia piloto, esta segmentada de forma tal que no se corresponde con la actividad probatoria concentrada del procedimiento laboral.

Asimismo el procedimiento oral de la Ley Adjetiva Civil vigente se remite en la tramitación de la mayoría de sus incidencias al procedimiento oral lo

que hace que el mismo sea más anacrónico y contrario a los principios de celeridad, inmediatez y concentración que debe regir a todo proceso oral.

Finalmente se debe señalar que lo más idóneo deberá ser que se promulgara un procedimiento oral, breve y único para todas las ramas del derecho que permitiese un acceso a la justicia verdadero de todos los ciudadanos y no continuar estableciendo procesos distintos que convierten a la administración de justicia en una torre de babel cada días más difícil de penetrar para los abogados y sus defendidos.

El procedimiento oral dentro de nuestra historia republicana posee un antecedente concreto en el Código de Procedimiento Civil de 1836, es decir, el denominado Código Arandino, con la característica de ser un juicio puramente verbal; se trata de un juicio breve que fue tomado de la legislación española y que se aplicó a la resolución de pleitos de cuantía mínima. (Sánchez, 2006).

Ahora bien, en diciembre de 1999 la Asamblea Nacional Constituyente decretó la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que aunado a significativos cambios políticos, económicos y sociales, estableció la necesidad que las nuevas leyes procesales se adaptaran a los principios que la modernidad reclama.

Sobre la base de estos principios, el 13 de Agosto de dos mil dos (2002), se publicó en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 537.504, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, donde se regulan los procedimientos aplicables a los Juicios Laborales, siendo novedoso y sustituyendo al contenido en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, dando así cumplimiento al principio constitucional de uniformidad de los procedimientos.

El procedimiento ordinario previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se fundamenta en el sistema del procedimiento por audiencia, el

cual está estructurado por dos principales actos: la audiencia preliminar y la audiencia de juicio.

En cuanto a la estructura de la investigación cabe destacar que son cuatro capítulos, donde se destacan:

En el primer capítulo se plantea la Regulación Legal de la Audiencia Preliminar en el Derecho Laboral Venezolano explicando la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), el Código de Procedimiento Civil (CPC).

El segundo capítulo está conformado por las Situaciones Procesales que se pueden desprender durante el desarrollo de la Audiencia Preliminar en el Procedimiento Laboral donde se exponen la Falta de Comparecencia, la Representación sin Poder, la Reconvención, la Promoción de Pruebas y Prolongación de la Audiencia Preliminar.

En el tercer capítulo se encuentra las características de la Audiencia Preliminar dentro del Procedimiento Laboral Venezolano, abarcando la Oralidad, la Concentración e Inmediación, La Celeridad.

El cuarto capítulo manifiesta acerca de las Diferencias de la Audiencia Preliminar en el Procedimiento Laboral Venezolano, la Naturaleza Jurídica de la denominada Audiencia Preliminar en el Proceso Laboral Venezolano, la Naturaleza Jurídica de la Audiencia Preliminar en otras legislaciones.

Luego las conclusiones del trabajo.

Por último se encuentra la bibliografía consultada en la investigación.

CAPITULO I

REGULACIÓN LEGAL DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL DERECHO LABORAL VENEZOLANO

1.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

Como con amplitud de detalles ut supra fue explicado en el presente trabajo investigativo, por existir en la Constitución de 1999 el principio de “supremacía constitucional”, todos los actos del Poder Público Nacional, Estadal y Municipal, así como la actuación del sector privado y los particulares, es decir, la vida cotidiana republicana, ha de ceñirse al acato de los principios y valores supremos de orden constitucional, uno de los cuales es el servicio nacional de administración de justicia, dentro del cual se enmarca la actuación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, de los nuevos Tribunales Laborales y nuevos Jueces del Trabajo a partir del 2003 en que entró en vigencia dicha Ley, así como también como corolario de ello todos los demandantes y demandados, en materia de asuntos contenciosos del trabajo, han de sujetarse a los principios, metodologías y consecuencias de la aplicatoriedad de tal Ley a la luz de la constitucionalidad, por lo que las partes adquieren responsabilidades, derechos y deberes, dentro de cuyos deberes el demandante tiene uno muy específico: comparecer a la apertura y actos sucesivos prolongativos de la Audiencia Preliminar, siendo que el incumplimiento al mismo genera consecuencias que serán aquí estudiadas.

Es más, tan importante es el estudio del Derecho del Trabajo, en sus aspectos sustantivos y adjetivos, que conforme establece el Artículo 3º constitucional, en su primer y único aparte, el trabajo - entiéndase el

“derecho a trabajar” y el “deber de trabajar” conforme lo estipula el Artículo 87 de la Carta Magna - constituye uno de los dos “procesos fundamentales” - junto con la “educación” - para alcanzar los “fines del Estado”, siendo estos últimos de suma importancia para el prototipo de país concebido en el Preámbulo constitucional, siendo tales fines - entre otros - el desarrollo de las persona, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo, así como la garantía del cumplimiento de los derechos y garantías magnos previstos en tal Instrumento Fundamental. Es decir, el “hecho social trabajo”, regido jurídicamente por la Constitución Nacional y la legislación ordinaria especial en la materia, tanto nacional como internacional, es un aspecto estratégico de política pública fundamental para el desarrollo socio-político de la presente y futuras generaciones, el cual hay que mejorar y preservar.

Parte de esos “valores supremos” de la constitucionalidad, llevados o traslucidos al nuevo Proceso Judicial Laboral de Venezuela, son los que están constituidos por “garantías típicas y nominadas” integradoras del “sistema de administración de justicia”, que como se asentó su función primordial es la prestación del servicio nacional de justicia a la ciudadanía y dentro del mismo encontramos principios regidores convertidos en “derechos y garantías” como el “acceso a la justicia”, “tutela judicial efectiva”, “justicia idónea”, “justicia responsable”, “justicia equitativa”, “justicia desformalizada”, “justicia celera”, “debido proceso”, “sistema compuesto de justicia integrada”, “justicia del proceso instrumentalista”, “justicia simplificada”, “justicia del sistema de medios alternativos de solución de conflictos” y “control difuso de la constitucionalidad”.

Todo esa gama de “derechos y garantías” rigen pues en los diversos estados, grados e incidencias del Proceso Judicial del Trabajo a que se contrae la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por lo que la situación

específica de la inasistencia del demandante a la Audiencia Preliminar, tanto de forma como de fondo, ha de sujetarse a tales valores, principios, derechos y garantías, conllevando correlativamente deberes procedimentales que el Juez, como director del Proceso Laboral, ha de ser celoso cuidador del cumplimiento, pues su desacato comporta consecuencias sancionatorias, siendo que estas últimas a su vez no pueden vulnerar el principio general de la constitucionalidad.

Tal cual lo establece el Artículo 25 de la Carta Magna - principio de responsabilidad en el ejercicio de la función pública -, el servidor público es responsable civil, penal y administrativamente en el ejercicio de su actividad de Estado, dentro de cuyos servidores están los Jueces - con responsabilidad específica a tenor del ordinal 8º del Artículo 49 de ejusdem, en razón de lo cual el Juez del Trabajo debe ceñir su actuación al acato y defensa de la Carta Magna, pero a partir de allí al sistema jurídico ordinario y en especial a la legislación laboral, sustantiva y adjetiva, siendo la Ley Orgánica Procesal del Trabajo su cuerpo normativo procedimental dentro del cual tiene deberes frente a las partes que integran la composición procesal.

Las derivaciones, que como garantías trae el principio constitucional del “debido proceso”, deben ser estrictamente acatadas por el Juez, entre las cuales está la de asegurarse que las partes estén a Derecho, para evitar tanto vulneraciones al orden público constitucional como reposiciones inútiles, por lo que una vez cumplidos los extremos asegurativos de la admisión de la demanda laboral - con lo cual el demandante está a Derecho - y haberse materializado la “notificación cartelaria” a que se contrae el Artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo - con lo cual el demandado entra formalmente en la composición procesal - , nacen deberes procesales para las partes contendientes.

En este aspecto tan específico, otro de los deberes esenciales del Juez

es la fijación del décimo día de despacho siguiente para la celebración de la Audiencia Preliminar entre las partes, salvo que deba adicionar el término de la distancia dependiendo del lugar donde deba ser notificada la parte demandada, así como la verificación con el Alguacilazgo del respectivo Circuito Laboral, de que ha llegado el día y hora fijada en el auto de admisión de la demanda, para la verificación de tal acto procesal. No obstante ello y muy a pesar que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no fija orden al Juez de que en el auto de admisión de la demanda debe prevenir o advertir a las partes la obligatoriedad de comparecencia personal y las nefastas consecuencias procesales, para cada parte, si llegan a incomparecer a tal Audiencia, personalmente o a través de Apoderado o Apoderados Judiciales, se ha extendido a nivel nacional el muy sano uso y costumbre de expresamente advertir el Juez, en dicho auto de admisión, ambos extremos, tanto la obligatoriedad de comparecencia como las consecuencias de tal omisión, lo cual ha sido alentador mientras se desarrolla y consolida la cultura de acatar los actos procesales y de cumplir el horario establecido para tal comparecencia.

Llegado como haya sido el día y la hora fijada, el Juez deberá, por órgano del Alguacil destacado para ello por el Alguacilazgo, anunciar el inicio de apertura de la Audiencia Preliminar y llamar a las partes al ingreso de las mismas al recinto del despacho del Tribunal, caso en el cual verificará a través del Secretario del pool secretarial del Circuito respectivo, tanto la presencia de las partes como la identificación de las mismas, completándose así el conjunto de deberes que tiene el Juez frente al Proceso Judicial y respecto a las partes, en lo inherente a los requisitos que desde su punto de vista han de producirse para llegar al punto determinativo de si la parte actora compareció o no, según el caso, a tal Audiencia, circunstancia esta última motivo del estudio investigación objeto de este trabajo.

La Constitución Nacional vigente fue sancionada el 20-12-1999 por la Asamblea Nacional Constituyente de Venezuela, cuya primera publicación se hizo el 30-12-1999 en la Gaceta Oficial N° 36.860 y la segunda publicación se hizo el 24-03-2000 en la Gaceta Oficial N° 5.453, aprobada en referéndum consultivo del 15-12-1999 tal Constitución Nacional, y en la que se señala:

a.1.) El Artículo 2º dice que Venezuela se constituye en un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, siendo esta la base al prototipo de Estado en que se desenvuelve el Proceso Judicial Laboral.

a.2.) El mismo Artículo 2º establece la preeminencia de los derechos humanos como valores superiores del ordenamiento jurídico, dentro de los cuales están los de “justicia” y “responsabilidad social” que atañen directamente al Proceso Laboral.

a.3.) El Artículo 3º establece que uno de los fines esenciales del Estado es el desarrollo de la persona, la construcción de una sociedad “justa” y “amante de la paz”, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía de acato a los principios y derechos consagrados en tal Carta Magna.

a.4.) El Artículo 7º prevé el principio de la supremacía de la Carta Magna por sobre todos los actos del Poder Público.

a.5.) El Artículo 19 garantiza a toda persona el principio de progresividad en el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos.

a.6.) El ordinal 2º del Artículo 21 garantiza condiciones jurídicas y administrativas para hacer real y efectiva la igualdad ante la ley, básicamente a personas - entre las cuales están los trabajadores - vulnerables por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta - entiéndase respecto a los trabajadores, su minusvalía económica frente al patrono - , sancionándose los abusos contra ellas.

a.7.) El Artículo 22 permite la extensibilidad de cobertura tuitiva hacia derechos humanos innominados, siempre que sean inherentes a la persona humana, previéndose que la falta de ley reglamentaria no menoscaba el ejercicio de los mismos.

a.8.) El Artículo 26 es uno de los dos (02) epicentros del sistema de administración de justicia, al establecer principios esenciales como el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva, la prontitud y ejecutoriedad del fallo, así como derivaciones específicas tales como justicia gratuita, imparcial, idónea, transparente, responsable, equitativa, expedita y desformalizada, entre otros.

a.9.) El Artículo 49 consagra el principio del “debido proceso” en toda actuación judicial y administrativa, con ocho (08) derivaciones específicas al respecto.

a.10.) El Artículo 87 consagra el derecho y deber, simultáneos, del y al trabajo, garantizándose las medidas necesarias para el ejercicio de tal derecho.

a.11.) El Artículo 89 establece que el trabajo gozará de la protección del Estado, en procura de mejorarse las condiciones materiales, morales e intelectuales del trabajador, para lo cual instituye – entre otros tantos principios – los de “progresividad”, “intangibilidad” e “irrenunciabilidad”, teniendo los mismos plena afinidad con el tema objeto de la presente investigación.

a.12.) El Artículo 92 dice que el trabajador tiene derecho a prestaciones sociales que le compensen la antigüedad y lo amparen ante la cesantía, añadiendo que el salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata, con privilegios y garantías establecidos en la ley ordinaria, cuya mora en el pago de los mismos genera intereses con cualidad de “deudas de valor”.

a.13.) El Artículo 253 establece el principio del “sistema compuesto de justicia integrada” donde los medios alternativos de solución de conflictos, los ciudadanos(as) y los Abogados en ejercicio, por ser elementos de integración de dicho sistema, tienen responsabilidades especiales.

a.14.) El Artículo 257 constituye otro de los aspectos más neurálgicos de la Carta Magna, al instituir el “principio instrumentalista del proceso para la realización de la justicia”, así como derivaciones tales como simplificación, uniformidad, eficacia, brevedad, oralidad, publicidad e insiste en la desformalización de aspectos no esenciales para no sacrificar la justicia.

a.15.) El Artículo 258 trae consigo la institucionalización del “principio de prevalencia de medios alternativos de solución de conflictos por sobre el juicio”, cual es aspecto altamente esencial en el nuevo Proceso Laboral patrio.

a.16.) El Artículo 326 aporta la noción y deber de co-responsabilidad entre el Estado y la sociedad civil, siendo que en esta última están presentes los demandantes y los demandados de todo Proceso Laboral, materializado en el “principio de corresponsabilidad en la seguridad de la nación” para dar cumplimiento a otros principios, valores y garantías como la paz, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la afirmación de los derechos humanos y la satisfacción progresiva de las necesidades individuales y colectivas del venezolano, en todo lo cual encuadra el Proceso Judicial Laboral.

a.17.) El Artículo 333 enseña el “principio protectorio constitucional” en cuya virtud si por alguna eventualidad fuera del marco constitucional, tal instrumento supremo pierde vigencia, todo ciudadano y autoridad está obligado a colaborar en el restablecimiento de su efectiva vigencia.

a.18.) El Artículo 334 prevé el “principio de control difuso de la constitucionalidad”, en cuya virtud todo Juez está obligado a garantizar el aseguramiento de la integridad de tal Carta Magna y ante eventuales

incompatibilidades entre normas de leyes ordinarias y la Constitución, aplicarán esta última por su carácter de prevalencia.

a.19.) El ordinal 4º de la Disposición Transitoria Cuarta establece el sancionamiento de una Ley Orgánica Procesal del Trabajo garantizadora del funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, que garantice la protección del trabajador conforme dice tal Carta Magna, a cuyos efectos instituyó siete (07) principios rectores sobre los cuales se edificará la confección y sancionamiento ordinario de tal Ley.

1.2. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT)

Dice el ordinal 4º de la Disposición Transitoria 4ª de la Constitución Nacional sancionada el 20-11-1999 por la Asamblea Nacional Constituyente y publicada en la Gaceta Oficial de la República del 24-03-2000 que dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional deberá aprobar una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, así como la protección del trabajador en los términos previstos en tal Constitución y las leyes.

Se remonta al 16-08-1940 en que fue promulgada la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, la cual estableció por primera vez una jurisdicción laboral autónoma y especializada para el conocimiento y decisión de los conflictos que surgieren con motivo de la aplicación de las leyes sustantivas del trabajo constando de 104 Artículos y 02 Títulos.

Algunas de sus previsiones resaltantes fueron: a) permitía la proposición verbal ante el Juez del Trabajo; b) se permitía la oposición de excepciones dilatorias en la litis contestación y luego de resueltas las mismas las

excepciones de inadmisibilidad in limine litis o defensas de fondo; c) en la contestación el demandado debía indicar los hechos en que convenía y aquellos en que no, pero sin sanción al incumplimiento de tal carga; d) en Segunda Instancia había que relacionar la causa y respecto al Recurso de Casación los términos y lapsos se reducían a la mitad del procedimiento ordinario.

Su experiencia fue de que produjo gran retardo procesal, desnaturalizando la brevedad que debía caracterizar al procedimiento sumario, además que en algunos casos remitía a la aplicación supletoria del procedimiento ordinario del Código de Procedimiento Civil, trayendo consigo el entramamiento del procedimiento y la prolongación exagerada de los juicios del trabajo, aparte de que el conocimiento de tal jurisdicción lo tenían los Tribunales de Primera Instancia en lo Civil, Mercantil, Tránsito y Agrario, es decir, con competencia múltiple, lo que atentaba contra la eficacia de los procedimientos laborales en cuanto a su fisonomía y naturaleza propia de brevedad.

Luego el 02-08-1956 se produce una reforma a dicha Ley, introduciéndose los siguientes cambios: a) se elimina la Corte Superior del Trabajo con competencia nacional; b) los trabajadores que devenguen hasta Bs. 30,00 diarios de salario podrán disponer del uso de las Procuradurías de Trabajadores; c) las excepciones dilatorias y las de inadmisibilidad deben oponerse conjuntamente, d) la contestación de la demanda deberá ser motivada al determinarse cuáles hechos se convienen y cuáles no, expresándose los hechos y fundamentos de la defensa, teniéndose por admitidos los hechos libelares que no hubiesen sido objeto de requerimiento determinativo y que no aparecieran desvirtuados por los elementos procesales.

Después, el 19-11-1959 se reformó por segunda vez dicha Ley, pero concretizándose en el Artículo 78 respecto a la cuantía requerida para recurrir en Casación.

Conforme la publicación de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del Tribunal Supremo de Justicia (2004), con el sancionamiento del 05-12-1986 de la reforma del Código de Procedimiento Civil, se terminó de decretar la inaplicabilidad práctica de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo debido al desfase derivado de la aplicación supletoria de tal Código, más aún si el proceso laboral estaba caracterizado por ser escrito, lento, pesado, formalista, mediato, oneroso y no provechoso hacia la justicia, es decir y conforme a tal publicación, se había deshumanizado por completo la justicia laboral que no contribuía a mantener la armonía social ni el bien común y sí convertirse en instrumento de “conflictividad social”, por lo que la tendencia universal, hacia la humanización del proceso, suponía los siguientes postulados: a) protección jurídica igual para todos; b) igualdad real de oportunidades procesales para las partes; c) facilitamiento del acceso a la justicia; d) mejor información relacionada con los mecanismos protectores jurídicos; e) eliminación de las barreras comunicacionales del proceso; f) aceleración y simplificación procedimental; g) disminución de los costos privados y sociales de la protección jurídica. Dice la publicación que en el Congreso Internacional de Derecho Procesal Civil celebrado en 1978 en Gent, Bélgica, se habló de la figura de la “justicia con rostro humano”, implicando dicha humanización la creación de procedimientos orales, eliminación de formalidades innecesarias, simplificación de la ley sustantiva, aseguramiento de una debida publicidad a las audiencias orales, presencia personal de las partes a las audiencias y establecimiento de procedimientos de conciliación y mediación, lo que a su vez conllevaba la inclusión de tales

parámetros en una nueva Constitución Nacional y el traslado de ello a un nuevo Código.

De allí se pasa al Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica, elaborado por el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, constante de 10 Títulos y 393 Artículos, cual fue una de las fuentes de orientación en la elaboración de los antecedentes legislativos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, al instituir aspectos como: a) anormal duración del proceso; b) implantación del proceso oral; c) proporcional número de Jueces y personal subalterno; d) reducción al mínimo de las notificaciones personales; e) amplias facultades directivas del Juez respecto al proceso; f) defensa letrada obligatoria; g) implantación de una audiencia preliminar promotora de la conciliación entre las partes; h) depuración previa procedimental mediante despacho saneador; i) libertad de prueba y apreciación de las mismas conforme a la sana crítica; j) implantación de los principios de inmediación, oralidad y concentración; k) principio de la doble instancia; l) limitación del reenvío casacional por quebrantamiento de forma; ll) principio de gratuidad de la justicia; m) proceso arbitral en instancia única.

Según la publicación antes referida y consultada, la génesis de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo deviene de la inspiración en instrumentos tales como el Código Orgánico Procesal Civil Modelo para Iberoamérica, Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, Código Orgánico Procesal Penal, Código de Procedimiento Civil, Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente y la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

Comenta la aludida publicación que el anteproyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo fue aprobado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia el 15-06-2000 y autorizados por la Sala Plena del mismo se difundió de inmediato por Universidades, Colegios de

Abogados, Jueces, Organizaciones Sindicales y Organizaciones No Gubernamentales, para darlo a conocer y recibir las observaciones y sugerencias pertinentes, para luego la Sala Plena del máximo Tribunal aprobó el 04-04-2001 el Proyecto de dicha Ley - sometido a un proceso de discusión previa en el país - y para someterlo a la consideración de la Asamblea Nacional.

Dicha Ley fue publicada en la Gaceta Oficial de la República N° 37.504 el 13-08-2002.

Entre los principios regidores del proceso laboral, dice la Exposición de Motivos de la mencionada Ley: a) otorga a los órganos jurisdiccionales del trabajo la facultad de conocer de los asuntos contenciosos que se produzcan con ocasión al “hecho social trabajo”; b) desarrolla la idea de autonomía, imparcialidad y especialidad en el procedimiento; c) proporciona a trabajadores y empleadores un procedimiento sencillo y rápido; d) los Jueces del Trabajo deberán ser Especialistas en Derecho del Trabajo; e) prevé los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, contradicción, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración; prioridad de la realidad de los hechos y la equidad.

Estos principios han de interpretarse con visión de conjunto y de alcance hacia normas constitucionales relativas al proceso constituido como instrumento esencial de realización de la justicia y a sus directrices procedimentales de simplificación, uniformidad, eficacia de trámites, brevedad, oralidad, publicidad y desformalización de la justicia previstos en el Artículo 257 de la Carta Magna.

Todos esos principios, aplicados al nuevo Proceso Judicial Laboral, han demostrado en Venezuela un alto porcentaje de eficacia, resolución de conflictos y final de armonía pacífica entre los contendientes, también debido a la implementación de la figura de los “Circuitos” o “Coordinaciones” en

torno a los cuales funcionan los Tribunales del Trabajo, de Primera Instancia en su doble fase: de Sustanciación, Mediación y Ejecución, inicialmente, y luego de Juicio, como de Segunda Instancia, cuyo objeto es prestar asistencia, mediante oficinas especializadas no dirigidas por los Jueces sino por un Coordinador Judicial, y velar por el funcionamiento óptimo de la Justicia Laboral a través del Alguacilazgo, pool de Secretarios, Unidad de Recepción y Distribución de Documentos, Unidad de Atención al Público, Archivo General, Unidad de Custodia de Valores, Unidad Técnica de Audiovisuales, entre otras no menos importantes, lo cual es producto de la puesta en práctica de políticas de modernización del Poder Judicial en las diversas jurisdicciones, comenzando por la penal y siguiendo con la laboral, en virtud de las cuales el Juez sólo dirige el aspecto jurisdiccional laboral pero no el funcionamiento de los Tribunales del Trabajo, haciendo así creíbles, constatables y satisfactorios los principios regidores del nuevo Proceso Judicial Laboral venezolano.

En cuanto a la Audiencia Preliminar, dice la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que la misma es uno de los momentos “fundamentales y estelares” del Proceso Judicial del Trabajo, donde su realización y conducción se materializa en la fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución, siendo presidida por el Juez y a la cual deben comparecer las partes obligatoriamente, bien sea personalmente o bien mediante Apoderados, en el día y hora determinado por el Tribunal y previa notificación del demandado. Continúa diciendo la Exposición de Motivos que la obligatoriedad a la comparecencia de esta Audiencia, es con el objeto de garantizar y facilitar un primer encuentro ante el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución, el cual estimulará los “medios alternos de resolución de conflictos”, tal como lo señala la Exposición de Motivos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establece la

incorporación de medios alternos para la resolución de controversias, tales como el arbitraje, la mediación y conciliación, teniendo ello como noble fin el evitar o limitar su objeto. Agrega tal Exposición que de no ser posible la solución de la controversia por tales medios alternos de resolución de conflictos propuestos por el Juez, también la Audiencia Preliminar servirá para que el Juez, por intermedio del despacho saneador, corrija los vicios de procedimiento que pudieran existir, evitando de esa manera reposiciones de la causa.

Adiciona esa Exposición de Motivos que la experiencia del derecho comparado y estimaciones hechas al efecto permiten considerar que con una efectiva audiencia preliminar donde el Juez del Trabajo tenga un papel efectivo, se deben evitar el 75% de los casos que ingresen a los Tribunales Laborales, lo cual debe interpretarse que la estimación efectuada implica que del 100% de demandas que ingresen a cada Circuito Laboral, al menos el 75% de las mismas deben llegar sólo a la etapa inicial de la Audiencia Preliminar y ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, previéndose así que en un 75% sea exitosa la gestión mediadora de dicho Juez a través del arribo, entre las partes, a diversos medios alternos de solución de conflictos, lo que hará que apenas en un 25% sea infructuosa la gestión mediadora de la Audiencia Preliminar y pasen tales casos a la Audiencia de Juicio o de litigio propiamente dicho, aún cuando arriba se refirió en información que tal estimación se quedó corta ante la experiencia observada entre agosto del 2003 y el presente momento, en virtud de lo cual sostenida o sistemáticamente mes a mes y año a año pasa del 80% la estadística indicadora de éxito en la Audiencia Preliminar, por lo que el litigio propio de la Audiencia de Juicio quedó reducido a una mínima y casi imperceptible expresión.

Por último dice la Exposición de Motivos que tal Audiencia se debe

realizar en forma personal, privada y oral ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, pudiendo acordar las medidas precautelativas correspondientes que garanticen la eventual ejecución de la Sentencia.

El Artículo 129 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece:

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

Parágrafo Único: Cuando el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución esté en presencia de un litis consorcio activo o pasivo, nombrará una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte, a los fines de mediar y conciliar las posiciones de las mismas.

Para el autor venezolano: Henríquez (2006), se denomina igualmente primera “audiencia de trámite”, es presidida por el Juez y las partes que deben comparecer obligatoriamente, cumpliendo en el Proceso cuatro (04) funciones: mediación y conciliación, depuración del procedimiento (despacho saneador), limitación de su objeto (misión) y recibidor de pruebas (discovery), lo que a su entender todas ellas no se hacen presentes en todas las legislaciones, agregando que la misma no tiene por objeto fijar el *thema decidendum* ni determina explícitamente los hechos controvertidos.

Dice que es denominada “preliminar y hearing” en el proceso anglosajón, teniendo en la oralidad su nota característica, así como tiene carácter privado porque la confidencialidad de los actos de mediación resulta conveniente para lograr la “transacción asistida” que supone la conciliación de las partes o un acuerdo de arbitraje, a los cuales “reconduce” el Juez en su función mediadora, como vías alternas de solución de conflictos. Complementa diciendo que la presencia del Juez se debe a que sin su intermediación la procura de avenimiento estaría condenada al fracaso, al no estar presente el

mediador, debiéndose tener en cuenta que las gestiones de mediación no constituyen, de por sí, la mediación misma, por lo que la terminación del proceso será consecuencia del resultado positivo de la mediación, la cual ha de quedar plasmada en un acta de transacción o conciliación, de desistimiento de la demanda o del sólo proceso, o bien de convenio del demandado, entre otros.

Considera que la recepción de pruebas juega un papel preponderante en la mediación, tal cual lo han demostrado las diligencias prejudiciales en el sistema procesal norteamericano, calificando que la Ley asume el intercambio de pruebas en la fase precontenciosa, añadiendo que en la misma no se admite la oposición de cuestiones previas con la finalidad de lograr celeridad procesal, por lo que ninguna excepción procesal o de inatendibilidad de la pretensión puede generar un procedimiento incidental, lo cual no obsta para que el demandado no pueda argüir cuestiones que deban ser decididas sumariamente a través del despacho saneador, es decir, no está permitido dilucidarlas por un trámite procedimental ad hoc, pero sí decidir las el Juez mediante una *summaria cognitio*, bien de oficio o bien a instancia de parte.

Marín (2006), dice al respecto que en tal Audiencia hay lugar a la conciliación o arbitraje, lo cual per se es signo de que la mediación del Juez ha sido exitosa y no hay lugar a proseguir la contención, mientras que el catedrático: Sainz (2003), dice que constituye el acto más importante de la primera etapa procesal, teniendo requisitos, consecuencias y efectos orientadores de toda la Primera Instancia, teniendo el contexto de un acto complejo que tiene diversas situaciones que se pueden dar tales como el despacho saneador, la no admisión de cuestiones previas, presentación de pruebas y la mediación, siendo que cuando esta última es exitosa se pone fin al Proceso mediante la conciliación homologada.

El Profesor Villasmil (2003), nos enseña que pudiera tener sus antecedentes en el derecho laboral español donde es menester un procedimiento previo de conciliación que el demandante debe agotar por ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) antes de interponer la demanda, por cuya virtud si el actor no acompaña la certificación de haber cumplido con dicho acto pre-procesal, el Juez le concede un plazo de 15 días para que lo haga, so pena de archivo de la demanda, agregando que el objetivo de la misma es acercar a las partes a los modos alternativos de solución de conflictos.

El autor Pérez Sarmiento (2007), dice que la doctrina ortodoxa la califica como un acto concentrado con la finalidad de depurar el proceso, a los efectos del juicio oral, o del logro de una decisión compositiva comparada y comenta que cuando el legislador prohíbe la oposición de las cuestiones previas lo que quiere decir es que los alegatos sobre la cualidad de las partes o sus apoderados, o cualesquiera otros que pudieran afectar la relación jurídico procesal, o la virtualidad de la acción ,no serán tratadas fuera del curso del proceso ni impedirán los alegatos de fondo, lo cual debe ser resuelto en el curso de la fase preliminar a través del despacho saneador.

El tratadista Bruzual (2003), lo califica como el acto principal del Proceso Laboral, cual es una fase instructiva donde el Juez media y concilia las posiciones de las partes tratando de que pongan fin al Proceso mediante la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos, diciendo además que tal institución se encuentra en algunas legislaciones iberoamericanas, siendo una de las características más importantes el hecho de que el Juez está facultado para emitir opinión de fondo o de mérito sin que por ello esté parcializado ni se le pueda recusar debido a que no sentenciará el fondo de la causa.

La mesa de trabajo N° 09 de la Primera Convención Nacional de Jueces del Trabajo en Venezuela (2004), estableció que constituye un acto procesal de naturaleza compleja, cuyo objetivo primordial es materializar el postulado constitucional de estímulo de los medios alternativos de solución de conflictos, mientras que el autor Santana (2007), dice que una de las obligaciones que tiene el Juez durante la Audiencia Preliminar, es informar al trabajador, como al empleador, de los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo, debido a que el Juez de Mediación no es quien conocerá del fondo del asunto, pudiendo adelantar opinión en aras de la justa resolución de la controversia, sin olvidar que en dicha Audiencia se tutelan los derechos de trabajadores y los empleadores, mientras que finalmente el autor: Canchica (2008), manifiesta que es un acto procesal cuyo fin esencial es lograr la terminación del Proceso Judicial mediante algún medio de autocomposición procesal, acto ese que según él ha sido concebido como la “piedra angular” del Proceso Laboral.

Conforme a las múltiples apreciaciones doctrinarias antes formuladas, las mismas son contestes y virtualmente unívocas en sostener que es un acto esencial, principal y el más importante del Proceso Judicial del Trabajo, donde el objetivo supremo es avenir a las partes mediante la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, así como empleando el Juez, en apreciación valorativa de sana crítica, el alcance de los medios de pruebas aportados por las partes, al igual que los alegatos verbales de fondo esgrimidos por las mismas, puede el mismo formular opiniones de fondo que, sin constituir causa de recusación por inexistencia de parcialización, van en función de persuadir a las partes en el arribo de una negociación que dé término al Proceso Judicial, previo a todo lo cual debe depurarse el Proceso de vicios que obstaculicen su eficacia. Es decir, para todos ellos ese conjunto de aspectos son, grosso modo, el “objetivo” y “alcance” de la

Audiencia Preliminar.

Empero, aparente poca importancia defieren a las defensas de fondo o perentorias que puedan ser opuestas, a cuyos efectos esencial es invocar los razonamientos y conclusiones vertidas en este aspecto por la “mesa de trabajo N° 08” que participó en la Primera Convención Nacional de Jueces del Trabajo De Venezuela (2004), según la cual el demandado puede oponer las defensas de fondo que considere pertinentes, entre las cuales se destacan: a) la prescripción de la acción; b) la perención de la instancia; c) la existencia de la “cosa juzgada”; d) la caducidad de la acción; e) la prohibición legal de admitir la acción propuesta; f) la falta de cualidad e interés, cuyas defensas perentorias tiene permitido el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, pronunciarse sobre su existencia, o no, por cuanto no se trata de una cuestión de fondo y son figuras jurídicas que extinguen la acción.

Continúan diciendo que respecto al pronunciamiento de la “prescripción”, ésta sigue siendo reservada al juicio por tener ello que ver con el fondo del asunto, debido a que la parte actora puede desvirtuar esta defensa perentoria que le fuere opuesta, siendo además resaltante que tal defensa debe ser opuesta formalmente en la contestación de la demanda.

Añaden que las defensas perentorias en cuestión, salvo en los casos de perención de la instancia y en aquellos en que la ley prohíba su admisión, no podían ser decididas por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución por que la ley no los facultaba para ello, siendo que es a partir de la Sentencia dictada el 25-10-2004 por la Sala de Casación Social del máximo Tribunal (Mario Palancia contra General Motors), que dicho Juez quedó autorizado para conocer y decidir la existencia de cosa juzgada, por ser un presupuesto de admisibilidad de la acción cuyo efecto es desechar la demanda, constituyendo un supuesto de carencia de la acción, así como

también la caducidad y la prohibición de admitir la acción propuesta, todo lo cual debe ser declarado por dicho Juez en cualquier etapa del Proceso Laboral, aún en caso de incomparecencia del demandado a la Audiencia Preliminar. En virtud de tal jurisprudencia, se le concede a dicho Juez la facultad de pronunciarse sobre estas defensas perentorias por no tratarse de cuestiones inherentes al fondo del asunto, sino que tienen que ver con la acción propiamente dicha y en nada variaría con respecto a la contestación de la demanda ni al alcance de los medios de prueba, es decir, no tendría sentido enviar la causa al Juez de Juicio puesto que se violentaría el principio de “celeridad procesal”.

Sostienen que tales defensas de fondo traen como consecuencia jurídica la “extinción de la acción” in limine litis, debiendo la demanda ser desechada por ser contraria a derecho y por tratarse de un presupuesto de admisibilidad de la acción, lo cual debe ser declarado por el Juez en cualquier etapa del Proceso Laboral. Es decir, que al ser el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución el que admita la demanda, debe ser éste entonces el verificador de la existencia, o no, de esta defensa de fondo opuesta, pues lo contrario sería afirmar que se estaría ventilando un procedimiento en contravención con la ley por tener éste fuerza de “cosa juzgada” o por que exista una “prohibición expresa de la ley para admitirla”, en razón de todo lo cual se hizo menester facultar a dicho Juez para que se pronuncie sobre estas defensas de fondo, actuando extraordinariamente como “Juez de mérito”.

Sancionada la Ley Orgánica del Trabajo, siendo su última reforma, promulgada el 19-06-1997 por el Poder Ejecutivo y publicada el 19-06-1997 en la Gaceta Oficial N° 5.152, señala:

- b.1.1.) El Artículo 1º califica al trabajo como “hecho social”, por lo que tal ley rige las situaciones y relaciones jurídicas que derivan de tal circunstancia.
- b.1.2) El Artículo 2º establece que el Estado protegerá el trabajo y dictará

normas para que el mismo sea un factor de desarrollo, bajo la inspiración de la “justicia social” y la “equidad”.

b.1.3.) El Artículo 3º prevé la irrenunciabilidad de las normas favorecedoras al trabajador, no excluyéndose la conciliación y la transacción, teniendo esta última carácter de “cosa juzgada”.

b.1.4.) El Artículo 4º prevé la organización de los Tribunales Laborales, así como del procedimiento especial del trabajo, anunciando inclusive el dictado futuro de una nueva Ley Procesal del Trabajo que deberá orientarse bajo el propósito de solución de conflictos entre trabajadores y patronos, respecto a derechos individuales y colectivos de los laborantes, mediante una justicia rápida, sencilla y gratuita.

b.1.5.) El Artículo 10 dice que todas las normas de tal ley son de orden público, por lo que no son ni renunciables ni relajables a través de convenios particulares.

b.1.6.) El Artículo 59 consagra el principio “in dubio pro operario”, mediante el cual cuando haya conflicto de leyes, o cuando hubiere dudas sobre la aplicación de una norma, o cuando la duda fuese sobre la interpretación de una norma, se aplicará la norma más favorable al trabajador.

b.1.7.) El Artículo 60 establece taxativamente, después de la Constitución y las leyes ordinarias, el orden de las fuentes del Derecho del Trabajo.

b.1.8.) Los Artículos que se mencionarán a continuación, son básicos por constituir regulaciones sobre situaciones específicas que integran el fundamento peticional de cualquier acción interpuesta ante la jurisdicción, respectivamente y de manera conjunta o separada, dependiendo del o los derechos sustanciales reclamados y de las situaciones sustantivas que como entorno influyen sobre tales derechos sustanciales, cuales son: 67, 68, 69, 72, 98, 108, 125, 144, 145, 146, 175, 184, 219, 223, 224 y 225.

b.2.) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

b.2.1.) El Artículo 1º dice que tal Reglamento regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como “hecho social”.

b.2.2.) El Artículo 9º prevé los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, tales como: “protectorio o tutela de los trabajadores”, “irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores”, “conservación de la relación laboral”, “gratuidad” en los procedimientos judiciales del trabajo, entre otros.

b.2.3.) Los Artículos 10 y 11 consagran la figura de la “transacción laboral” y “efectos de la transacción”, respectivamente, institución fundamental para los efectos de los medios alternativos de solución de conflictos.

b.2.4.) Los Artículos 16, 17 y 18 establecen la relación individual de trabajo, deberes del patrono frente al trabajador y obligaciones de este último con el primero, respectivamente.

b.2.5.) Los Artículos 24 y 35 regulan el contrato de trabajo y la extinción de la relación de trabajo, respectivamente, lo cual es esencial en cualquier tipo de acción planteable en los Tribunales del Trabajo.

b.3) Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Sancionada el 02-08-2002 por la Asamblea Nacional de Venezuela y promulgada el 13-08-2002 por el Poder Ejecutivo, entró en vigencia sólo respecto a tres (03) Artículos: 49, 178 y 179, conforme su Artículo 194, a partir de la publicación en la Gaceta Oficial N° 37.504 (Extraordinaria) del 13-08-2002, pero con una “vacatio legis” de un (01) año respecto al resto de su cuerpo normativo, por lo que en sí entró en vigencia el 13-08-2003.

b.3.1.) El Artículo 1º garantiza la protección de los trabajadores en los términos previstos constitucionalmente, así como el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial e independiente.

b.3.2.) El Artículo 2º refiere los principios rectores sobre los que el juez orientará su actuación, cuales son los de uniformidad, brevedad, oralidad,

publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

b.3.3) El Artículo 3º establece que el proceso será oral, breve y contradictorio, donde sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo y las formas escritas se admitirán excepcionalmente.

b.3.4.) El Artículo 4º dice que los actos del proceso serán públicos, salvo que así expresamente lo disponga la ley, tal cual es el caso de la Audiencia Preliminar donde su desarrollo es privado por razones de seguridad en cuanto a la confidencialidad de las posiciones de las partes, para así facilitar el arribo a algún medio alternativo de solución de conflictos.

b.3.5.) El Artículo 5º dice que los Jueces tendrán por norte de sus actos, la verdad, la cual habrán de inquirir por los medios disponibles a su alcance, pero sin descuidar la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios, así como el carácter tutelar de los mismos, que las leyes sociales acuerden a favor de los trabajadores, así como también que ha de ser activa la intervención procesal del Juez, impulsando y dirigiendo el proceso conforme a la naturaleza de los derechos protegidos.

b.3.6.) El Artículo 6º establece la rectoría del Juez en el proceso, debiendo ser personalmente su impulsor y promoviendo la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos, así como también prevé el principio de intermediación del Juez en todos los actos del proceso.

b.3.7.) Los Artículos 9º, 10 y 11 refieren el principio de la norma mas favorable al trabajador, la apreciación de los medios de prueba a través de la “sana crítica” y la supletoriedad de la aplicación analógica de normas procedimentales de otras leyes, ante posibles ausencias de normas especiales en la materia, siempre que ello no colida con la aludida ley especial, respectivamente.

b.3.8.) Los Artículos 29 y 30 prevén las específicas competencias que por la

materia tendrán los Tribunales del Trabajo y el principio de competencia de tales Tribunales, respectivamente.

b.3.9.) Los Artículos 46 y 47 establecen las características, términos y mandatos en que las partes participarán en el Proceso y serán representadas, respectivamente.

b.3.10.) Los Artículos 69, 70, 71, 72 y 73 refieren los medios de prueba, su alcance, finalidad, tipos, insuficiencia de los mismos, carga de la prueba y oportunidad de promoción, respectivamente.

b.3.11.) Los Artículos 121 y 122 consagran, inéditamente, el razonamiento lógico del Juez, la formación de su convicción respecto a los hechos controvertidos y la extracción de conclusiones respecto a la conducta de las partes, respectivamente.

b.3.12.) Los Artículos 123, 124 y 126 refieren los requisitos de la demanda laboral, su admisión con la figura inédita del “despacho saneador” y notificación carcelaria del demandado, respectivamente.

b.3.13.) El Artículo 129 consagra la figura de la Audiencia Preliminar como momento estelar del Proceso Judicial, previendo que no se podrán oponer cuestiones previas.

b.3.14.) El Artículo 130 constituye el motivo central del presente trabajo investigativo, al instituir la obligatoriedad de asistencia del demandante a la Audiencia Preliminar, así como las consecuencias de declaratoria de desistimiento del procedimiento y la extinción de la instancia cuando el actor incomparece a la misma.

b.3.15.) Los Artículos 132, 133, 134 y 135 establecen la prolongación de la Audiencia Preliminar, la utilización de los medios de autocomposición procesal, los caracteres positivo y negativo de los resultados de la mediación, el segundo despacho saneador, la conclusión de la Audiencia Preliminar y la contestación de la demanda, con su específica forma de

hacerlo, respectivamente.

b.3.16.) Los Artículos 163, 164, 165 y 166 establecen todo el procedimiento que se seguirá en el Tribunal Superior del Trabajo o Segunda Instancia.

b.3.17.) Los Artículos 167, 168, 177 y 178 establecen el Recurso de Casación, los casos en que el mismo puede ser interpuesto, la obligatoriedad de los Jueces de Instancia de acatar la doctrina jurisprudencial de la Sala Social y las circunstancias bajo las cuales se puede interponer el Recurso de Control de Legalidad, respectivamente.

1.3. Código de Procedimiento Civil (CPC)

El procedimiento laboral, se crea para proteger los derechos vulnerados de los trabajadores, se encuentra imbuido de una serie de características que le son muy particulares, en virtud de que el Juez del trabajo en cada una de sus actuaciones le corresponde no descuidar la protección de los trabajadores.

La protección al trabajador tiene su razón de ser en la debilidad económica del trabajador ante su empleador que es el dueño de los medios de producción, debido a ello la ley consagra al trabajador como un débil al que se le debe compensar y por eso el derecho del trabajo en su aplicación lo protege.

Es un hecho que aún cuando este proceso laboral en su tramitación obedece principios similares a los aplicados en otras jurisdicciones, tales como la oralidad, intermediación, publicidad, concentración, igualdad de las partes, en esta jurisdicción cada uno de ellos posee un carácter social, por lo que este procedimiento posee características "sui generis"

"Los juicios laborales difieren de los civiles por su naturaleza social, es decir, sus fines sociales hacen que la jurisdicción se ejerza sin la rigidez que impera en los demás procesos y de allí la especificidad

de sus principios, con una función niveladora debida a la diferente condición económica y social de los litigantes, que genera desiguales condiciones para la defensa y el ataque, lo cual el derecho especial debió equilibrar" (www.tsj.gov.ve, Sala de Casación Social, consulta realizada el 15 de Enero de 2013)

El trabajo es un hecho social que permite el desenvolvimiento y crecimiento de los miembros de una sociedad, les permite obtener los bienes que necesitan y llevar vida una estable, por lo tanto las leyes que regulan esta relación jurídica en cuanto a la protección del trabajador son normas de orden público y que éstas no pueden ser relajadas por las partes de común acuerdo, ya que:

"Se considera pues, de orden público, el mantenimiento y conservación de toda norma jurídica destinada a garantizar el cabal funcionamiento de las instituciones del Estado, la plena observancia de las Leyes y la seguridad y moralidad de las relaciones entre los particulares" (Villasmil: 2003, p. 69).

Con todo lo anterior, queremos señalar que las normas de derecho laboral cuyo fin es el de proteger al trabajador, no pueden ser relajadas o modificadas por el convenio de las partes como suele suceder en el derecho privado en virtud de que este derecho tiene un fin social y público que está por encima de los intereses particulares de las partes.

"Ahora bien, estos principios y normas del Derecho del Trabajo, disciplina autónoma e independiente del Derecho Civil, están inspirados en la justicia social y la equidad, así vemos como en el artículo 1º de la Ley Orgánica del Trabajo se enuncia el trabajo como un hecho social, es decir influido por factores de orden ético, sociológico, psicológico y físico que necesita de normas de orden público que protejan el esfuerzo humano desplegado en el ejercicio de la actividad laboral, por lo que los jueces laborales, para la resolución de un caso determinado deben observar lo ordenado por el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo" (www.tsj.gov.ve, Sentencia Nº 50 de Sala de Casación Social, Expediente Nº 99-1026 de fecha 22/03/2001, consulta realizada en día 12 de Enero de 2013)

Tanto es así que en el procedimiento laboral se establece para mayor beneficio del trabajador un principio por el cual en la mayoría de los procesos a la parte que le corresponde probar es a la empresa como ente más poderoso por ser el dueño del capital y de los medios de producción, dicho principio es conocido como principio de la inversión de la carga prueba, por cuanto no se cumple lo estipulado en el artículo 1.354 del Código Civil y el artículo 506 del Código de Procedimiento Civil el principio del que alega prueba, sino que el mismo es desvirtuado en aras de favorecer al trabajador.

"En el procedimiento laboral lo que se busca es la protección del trabajador ante la desigualdad económica en que se encuentra frente al patrono, razón de ser de lo que en doctrina se denomina el principio de la inversión de la carga de la prueba en materia del trabajo. (www.tsj.gov.ve, Sentencia N° 35 de Sala de Casación Social, Expediente N° 01-485 de fecha 05/02/2002, consulta realizada el día 08 de Enero de 2013)

En razón de todo lo anterior, se considera necesario que previamente al desarrollo de las etapas del proceso laboral se reseñara una serie de principios que inciden en el mismo que lo distinguen ampliamente del Proceso Civil y nos dejan entrever los fines sociales del Procedimiento Laboral, entre ellos:

Siempre que hubiere dudas con respecto a la aplicación de una norma laboral, se aplicara la que más favorezca al trabajador como dispone el Artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y tal como a la letra reza el Artículo 89 numeral 3 de la Constitución:

"Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la norma más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad"

"El Principio Protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor: el trabajador, y el empleador que lo contrata.

El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciere" (Meza, 2006, p. 1).

Este principio se conoce como principio *pro operario* o principio de favor, aquél se plantea como protección del trabajador y éste posee varias aplicaciones:

- "(i) Regla de la norma más favorable o principio de favor, en cuya virtud si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador;
- (ii) Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador; y
- (iii) Principio de conservación de la condición laboral más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador" (Meza, 2006, p. 1)

Básicamente este principio en lugar de favorecer al imputado como el principio del in dubio pro reo o al demandado en el proceso civil, por cuanto en el mismo al demandante le corresponde probar lo que alega en el proceso laboral como muy bien indica Villasmil (2006): "En el proceso laboral, la duda debe favorecer al trabajador independientemente de la situación que ocupe en el juicio, ya sea como actor, ya sea como demandado" (p. 34).

En el derecho procesal laboral existe el Principio de Primacía de la Realidad de los Hechos, por el cual el Juez laboral debe orientar su actuación en la búsqueda de la verdad a pesar de lo alegado y probado por las partes, lo anterior se sustenta en lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 89 de la Constitución venezolana el cual a la letra reza: "Ninguna ley podrá establecer disposiciones que altere la intangibilidad y progresividad de los derechos o beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias". Tal como señala el autor Fernando Villasmil (2006) en su texto Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano:

"Sabemos que en muchos casos la palabra escrita sirve para camuflar, disfrazar u ocultar la realidad de lo que los contratantes han querido realmente estipular, por ejemplo, se puede pactar una relación de trabajo y ocultarla bajo la forma de apariencia de un contrato de arrendamiento, de sociedad o de comisión mercantil"(p. 37)

A la luz de lo anterior el legislador ha tenido que estipular en varias disposiciones normativas la protección del trabajador ante las apariencias utilizadas por el empleador para eludir sus obligaciones laborales y cometer fraudes a la ley.

Los beneficios laborales son irrenunciables, en efecto estos derechos no pueden ser renunciados por voluntad de las partes ni al inicio, ni durante, ni concluido el contrato de trabajo, este principio se encuentra contenido en la Constitución en su Artículo 89 numeral 2, en la Ley Orgánica del Trabajo en los artículos 3 y 10 de la L.O.T y el artículo 5 de la LOPT.

"El principio tiene su justificación en la situación de desigualdad económica en que se encuentra el trabajador respecto de su empleador; desigualdad económica que se traduce como suele suceder, en una debilidad jurídica, la cual debe ser compensada por la Ley, con esta protección especialísima, destinada a resguardar los derechos del trabajador, frente a los actos del empleador, que tiendan a burlar la aplicación de las normas laborales" (Villasmil: 2006, p. 57)

Este es un principio que impide que el trabajador en aras de lograr la obtención o la continuación en algún puesto de trabajo otorgue algún documento privado o público en el que manifieste su voluntad de renunciar a la protección rígida establecida en la Ley Orgánica del Trabajo

"La irrenunciabilidad debe entenderse en sentido amplio. No son irrenunciables sólo los derechos del trabajador consagrados en la ley, sino también los que derivan de los contratos individuales, de las convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales" (Guzmán: 2000, p. 60)

Aunque este principio tiene una excepción que permite la transacción entre el trabajador y el empleador en el pago de las obligaciones adeudadas por el segundo siempre que la relación laboral hubiese concluido y que la misma haya sido homologada por la autoridad competente del trabajo.

"Si se lleva a cabo una transacción laboral que es homologada por la autoridad competente del trabajo, vale decir, Juez o Inspector del Trabajo, la misma adquiere la eficacia referida en el Parágrafo Único del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, aún y cuando haya sido celebrada, como en el caso de autos, por ante un Notario Público, por razón de que al ser presentada ante cualquiera de las autoridades del trabajo ya indicadas, éstas verificarán si la misma cumple o no con los requerimientos para que tenga validez y carácter de cosa juzgada" (www.tsj.gov.ve, Sentencia N° 91 de Sala de Casación Social, Expediente N° 02-479 de fecha 27/02/2003, consulta realizada el 08 de Enero de 2013)

El empleador le corresponde la carga de la prueba en el caso de procesos por calificación de despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación del trabajo.

"En el procedimiento laboral lo que se busca es la protección del trabajador ante la desigualdad económica en que se encuentra frente al patrono, razón de ser de lo que en doctrina se denomina el principio de la inversión de la carga de la prueba en materia del trabajo" (www.tsj.gov.ve., Sentencia N° 35 de Sala de Casación Social, Expediente N° 01-485 de fecha 05/02/2002, consulta realizada el día 07 de Enero de 2013).

En el siguiente ejemplo se observa que el juzgador aclara que no siempre existe la inversión de la carga prueba, solo en ciertos casos, veamos lo transcrito en la decisión de la Sala de Casación Social:

"Si se ha establecido que unas relaciones de carácter laboral, con una remuneración y tiempo determinado y bajo condiciones legales, es claro que el riesgo de no quedar demostrados los pagos que derivan de esos supuestos no recae sobre el trabajador demandante, sino sobre el patrono demandado, aunque éste haya rechazado punto por punto lo reclamado. Pero no puede ser igual

cuando se han alegado condiciones y acreencias distintas o en exceso de las legales, como un preaviso en monto equivalente a cuatro o seis meses de salario, o especiales, circunstancias de hecho como horas extras o días feriados trabajados, pues a la negación de su procedencia y/u ocurrencia en el mundo de lo convenido o llevado a cabo no hay, salvo algún caso especial, otra fundamentación que dar; siendo necesario analizar y exponer las demostraciones y razones de hecho y de derecho conforme a las cuales sean o no procedentes los conceptos y montos correspondientes. www.tsj.gov.ve, Sentencia N° 445 de Sala de Casación Social, Expediente N° 99-469 de fecha 09/11/2000, consulta realiza el 08 de Enero de 2013)

La existencia del contrato de trabajo y por ende de la relación del trabajo se presume, en obediencia a lo expresado en el artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo, salvo que la parte que alegue que la misma no existe desvirtúe la existencia de la relación laboral con pruebas suficientes para ello, lo anterior lo podemos observar en este ejemplo de una sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en cuyo contenido se indica lo siguiente:

"La existencia de un contrato de compra venta mercantil entre dos personas jurídicas y la prestación del servicio personal por otra persona distinta a los demandantes, de manera ocasional, no son suficientes para desvirtuar la existencia de la relación de trabajo, pues de las pruebas examinadas por el juez de Alzada se evidencia que no fueron destruidos los elementos característicos de la relación de trabajo: prestación personal del servicio, labor por cuenta ajena, subordinación y salario, pues no basta la existencia de un contrato mercantil entre el patrono y un tercero y la prestación accidental del servicio por otra persona, por aplicación de los principios de irrenunciabilidad de los derechos del trabajo y de primacía de la realidad, (...) para desvirtuar la presunción laboral, sino que debió el patrono demostrar con plena prueba que la prestación personal del servicio se efectuó en condiciones de independencia y autonomía, que permitieran al juez arribar a la absoluta convicción de que la relación jurídica que los vincula es de una condición jurídica distinta" (www.tsj.gov.ve Sentencia N° 61 de Sala de Casación Social, Expediente N° 98-546 de fecha 16/03/2000, consulta realizada el día 07 de Enero de 2013)

A continuación tenemos otro caso en el cual la empresa alego que si bien existía una relación con la parte actora era de carácter mercantil, veamos lo que el Tribunal sentenció:

"Toda vez que habiendo sido aceptado por la demandada la existencia de una prestación de servicio personal entre ella y el demandante, pero calificándola de "relación mercantil", operó la presunción del contrato de trabajo, produciéndose en consecuencia, la inversión de la prueba a favor del accionante, es decir, corresponde a la empresa probar la no existencia de los elementos del contrato"(www.tsj.gov.ve, Sentencia N° 204 de Sala de Casación Social, Expediente N° 99-572 de fecha 21/06/2000, consulta realizada el día 07 de Enero de 2013).

Al concluir la descripción sucinta de estos principios únicos y exclusivos de la jurisdicción laboral que la hacen distinta de cualquier otra rama del derecho procesal, podremos comprender que aún cuando existan muchas similitudes con otros procedimientos de naturaleza oral, los principios que informan al derecho laboral modificarán ciertas circunstancias del proceso.

Luego de exponer brevemente los principios más característicos y notables del derecho laboral vamos a proceder a explicar el procedimiento ordinario dentro de la jurisdicción del trabajo que es el tópico a desarrollar en este momento de la exposición

En primera instancia los Tribunales Laborales están integrados por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y los tribunales de Juicio del Trabajo, todos ellos integrados por un Juez Unipersonal y un Secretario. Mientras que en segunda instancia conocen los tribunales superiores del trabajo, los cuales pueden ser colegiados o unipersonales.

En cuanto a la jurisdicción y la competencia lo único que señala la ley adjetiva del trabajo es que las demandas serán propuestas ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente por el territorio

que corresponda, se considera competentes, los tribunales del lugar donde se prestó el servicio, donde se culminó la relación laboral, en el que se celebró el contrato de trabajo o el domicilio del demandante.

El artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo nos señala que toda demanda laboral deberá presentarse ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, la cual deberá ser redactada por escrito y deberá cumplir con los requisitos a mencionar:

1. "Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quien ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y sus estatutos
2. Si se demandará a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes estatutarios o judiciales
3. El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama
4. Una narrativa de los hechos en que se apoya la demanda
5. La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta ley"

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

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

En el artículo 49 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se establece que en materia laboral al igual que en otras ramas jurídicas se admite la institución del litisconsorcio que puede definirse de la siguiente forma:

"Entonces, de forma resumida, se puede señalar que el litisconsorcio se configura cuando existe un grupo de demandantes que actúan

contra un sujeto (litisconsorcio activo) o cuando un sujeto acciona contra varias personas (litisconsorcio pasivo), bajo los presupuestos del artículo 146 del Código de Procedimiento Civil; la concurrencia del litisconsorcio activo y el pasivo, produce el llamado litisconsorcio mixto" (www.tsj.gov.ve, consulta realizada el día 13 de Enero de 2013)

En efecto, este criterio de la ley es ratificado por el Tribunal Supremo de Justicia el cual expresa en sentencia del año 2002:

"Tratándose de demandas laborales, es absolutamente permisible que una pluralidad de trabajadores pueda accionar contra un mismo patrono (identidad del sujeto pasivo), aun cuando no hay identidad de objeto ni de causa, pues, tal posibilidad se corresponde con la denominada conexión impropia o intelectual (www.tsj.gov.ve, Sentencia Nº 616 de Sala de Casación Social, Expediente Nº 02-242 de fecha 06/11/2002, consulta realizada el 8 de Enero de 2013)

Luego de incoar la demanda, el Juez tiene dos días para admitir la demanda, en el caso de no admitirla por existir algún vicio en el escrito libelar, el juez deberá otorgarle a la parte actora dos días para subsanar y luego de que el mismo realice la corrección, el Tribunal tendrá cinco días para pronunciarse acerca de su admisión.

En caso de no admitir la demanda la parte demandante tendrá cinco días para apelar en dos efectos ante el Tribunal Superior del Trabajo.

"La apelación aquí se interpondrá ante el Juez de Sustanciación según la fórmula usual del artículo 302, en relación con el artículo 187, ambos del CPC de 1986, es decir, por diligencia o escrito donde se manifieste sucintamente la inconformidad con la decisión de inadmisibilidad de la demanda bajo la simple manifestación << apelo de la decisión, por no estar de acuerdo con sus fundamentos>>" (Pérez Sarmiento: 2007, p.152)

Admitida la demanda se ordenará la notificación al demandado o los demandados, definiendo a la notificación como el "acto procesal por medio del cual se impone a una parte del contenido de una decisión judicial, copia de la cual se entrega o se le pone de manifiesto" bajo cualquiera de las

modalidades contenidas en la ley adjetiva del trabajo en sus artículos 126,127 y 128.

Debiendo tener en cuenta que: "la notificación difiere de la citación ya que esta última supone una orden de comparecencia a un acto del proceso, en tanto que la primera comporta la simple participación de la ocurrencia de algún acto de procedimiento" (www.tsj.gov.ve Sentencia N° 592 de Sala de Casación Social, Expediente N° 02-147 de fecha 23/10/2002, consulta realizada el día 8 de Enero de 2013)

Se colige de lo anterior, que en el procedimiento laboral estamos frente a un acto de notificación que difiere de la tradicional citación del proceso civil en su ámbito escrito y oral, en razón de que la notificación es un acto que conmina a la parte a asistir al proceso en tanto que la citación es una simple invitación de cortesía.

Por medio de lo asentado en Jurisprudencia del Máximo Tribunal de la República podemos observar que las diferencias entre la citación del juicio civil y la notificación de la jurisdicción laboral se hacen más evidente al notarse que:

"De igual manera se observa, que contrariamente a lo que el Código de Procedimiento Civil dispone en el Título y Capítulo IV, el cual contiene las normas relativas a las citaciones y notificaciones, en modo alguno la nueva Ley adjetiva exige que la notificación a la parte demandada deba practicarse con o mediante compulsas.(...) Es así, como la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, resulta ser muy clara al señalar que la notificación debe realizarse mediante cartel, que deberá contener la indicación del día y la hora acordada para la celebración de la audiencia preliminar y el cual deberá ser fijado por el Alguacil a la puerta de la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al patrono o consignándolo en su secretaría o en la oficina receptora de correspondencia, si la hubiere. Tanto es así, que para el caso de una notificación por correo certificado con aviso de recibo, tal como ocurrió en el caso de autos, la referida Ley sólo exige que la misma debe practicarse en la dirección de la parte demandada que previamente indique el solicitante respecto de la

oficina o lugar donde se ejerza su comercio o industria, para lo cual el Alguacil depositará en la respectiva oficina de correo "el sobre abierto conteniendo el cartel a que hace referencia el artículo 126. (www.tsj.gov.ve, Sentencia N° 1299 de Sala de Casación Social, Expediente N° 04-685 de fecha 15/10/2004, consulta realizada el 08 de Enero de 2013)

De la Sentencia transcrita se puede observar una plena diferencia con la citación por cuanto en el proceso laboral no se le hace entrega de la copia del libelo al demandado, sino que el mismo deberá buscar en la sede del Tribunal el expediente para poder darse por enterado de las pretensiones y argumentos aducidos por la parte actora.

"Ahora bien, de la lectura del artículo citado - 52 de la Ley Orgánica del Trabajo- se evidencia que éste contiene como formalidad necesaria y esencial, la notificación del patrono, para que éste acuda al juicio y esgrima sus argumentos de defensa. El señalado artículo 52 de la Ley Orgánica del Trabajo, establece claramente que el cartel de notificación, debe ser fijado en la puerta de la sede de la empresa y se entregue una copia del mismo al patrono, o se consigne en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia si la hubiere"(www.tsj.gov.ve, Sentencia N° 47 de Sala de Casación Social, Expediente N° 02-357 de fecha 13/02/2003, consulta realizada el 8 de Enero de 2013)

Luego de llevarse a efecto la notificación el demandado deberá comparecer al décimo día hábil a la constancia de dicha diligencia, personalmente o por medio de su apoderado, con el objeto de que se celebre la audiencia preliminar.

"En términos de la doctrina ortodoxa, la Audiencia Preliminar es un acto procesal concentrado, que se desarrolla en forma oral y que tiene lugar una vez que se ha instruido la causa, con la finalidad de depurar el proceso a los efectos del juicio oral o del logro de una decisión compositiva anticipada" (Pérez Sarmiento: 2004, p.158)

Por consiguiente el fin principal de la Audiencia Preliminar Laboral es lograr que las partes negocien y logren a través de la mediación del Juez llegar a un acuerdo para poner fin al proceso.

Ante todo esto es menester dar varias acepciones de mediación que nos permitan comprender el fin de esta Audiencia:

"La mediación es una extensión de la negociación, en el cual las partes aceptan la ayuda de un tercero neutro e imparcial para que facilite la aceptación y comunicación entre las partes" (Moore, 1995, p. 32)

"La palabra mediación proviene de mediatio, entendida como interposición, intermediación para favorecer nuevas articulaciones en las relaciones sociales. La mediación facilitará que las partes implicadas se encuentren en este punto intermedio que ofrece la objetividad" (Burguet: 2004, www.ua.ambit.org)

"La mediación constituye un mecanismo propulsor de la paz social, al reducir a niveles tolerables la carga procesal del Estado venezolano con toda la insatisfacción que el servicio tradicional acarrea a los ciudadanos, otorgando así, una solución satisfactoria de controversias para las partes regentes en el proceso y favoreciendo las prácticas comunicativas que facilitan el entendimiento y el diálogo" (Amado: 2004, p. 5)

Otro aspecto a resaltar es que en la Audiencia Preliminar Laboral no se permite la sustanciación de la incidencia de cuestiones previas como se realiza en el proceso civil, aunque si se puede denunciar la existencia de alguno de estos vicios en el proceso, tales como falta de jurisdicción, defecto de forma, pero no se tramitan como cuestiones previas, por ello la ley en su artículo 129 expresa que no se admite la oposición de cuestiones previas.

Si el demandante no acude a la Audiencia Preliminar se presume que a desistido del procedimiento, mientras que si el demandado no asiste a la Audiencia se tiene como si hubiese admitido los hechos, y ambas decisiones se reducirán a un acta, sin embargo tanto el demandante en el caso del desistimiento, como el demandado en el caso de la admisión de hechos, tienen el derecho de apelar dicha decisión en ambos efectos ante el Tribunal Superior del Trabajo.

"Lo primero que salta a la vista y que todos debemos tener en cuenta, es que la Audiencia Preliminar regulada en esta LOPT, no es

un acto procesal único y aislado, como lo es en el COPP, (art 330), en la LOPNA (art 576), en el COJM (art 592) o en el procedimiento oral del CPC (Art 868) sino una fase procesal que se desarrolla en varias audiencias orales" (Pérez Sarmiento: 2004, p.159)

Artículo 136 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo:

"El Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución al día siguiente de transcurrido el lapso para contestar la demanda remitirá el expediente al Tribunal de juicio, a los fines de la decisión de la causa. La Audiencia Preliminar en ningún caso podrá exceder de cuatro (04) meses"

Luego de concluida la Audiencia Preliminar nos encontramos frente a dos hipótesis una de ellas es que si se lograra arribar a una solución producto de la mediación, el Juez dará por concluido el proceso, pero la otra hipótesis plantea que de no llegar a un acuerdo mediado el Juez deberá realizar el despacho saneador, a instancia de parte o de oficio.

Se tiene que el Despacho Saneador tiene como propósito depurar al proceso de todos los vicios que puedan afectar al procedimiento y que el mismo continúe.

En esta Audiencia Preliminar las partes deben promocionar las pruebas a evacuar en la Audiencia de Juicio, porque es la única oportunidad que tienen para hacerlo de conformidad con lo establecido en el Artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Concluido el lapso de la Audiencia Preliminar, se le otorgaran al demandado cinco días hábiles para dar contestación a la demanda por escrito y de no dar contestación a la demanda se le tendrá por confeso y se enviará el expediente al Juez de Juicio para que sentencie al tercer día de recibidas las actas procesales.

El Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución podrá dictar las medidas cautelares que considere necesarias para preservar los derechos del

demandante, siempre que éste demuestre una presunción grave de que sus derechos pueden ser vulnerados.

CAPITULO II

SITUACIONES PROCESALES QUE SE PUEDEN DESPRENDER DURANTE EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

2.1. La Falta de Comparecencia

La falta de comparecencia es una decisión de la corte a favor del demandante cuando el demandado no responde o no va a la corte cuando le corresponde.

En materia laboral la falta de comparecencia de alguna de las partes tiene distintas consecuencias. Si es el demandante quién no comparece a la Audiencia preliminar, se considera desistido el procedimiento, terminando el mismo mediante sentencia oral que se reducirá en un acta, y que se publicará en la misma fecha. Contra esa decisión se concede Recurso de Apelación, dentro de los 5 días hábiles siguientes, siendo importante destacar que este desistimiento sólo extingue la instancia y debe esperar el demandante 90 días continuos para volver a interponer su demanda.

Ahora bien, si es el demandado el que no asiste a la Audiencia Preliminar se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante y el tribunal deberá sentenciar en forma oral conforme a dicha confesión, siempre y cuando la misma no sea contraria a derecho, en todo caso el demandado podrá apelar dentro de los 5 días siguientes.

Esta inasistencia tiene carácter absoluto y así lo ha considerado la sala de Casación Social en sentencia No. 1300 de fecha 15 de Octubre de 2.004 y

opera esencialmente sobre los hechos ponderados por el demandante y no con relación a la legalidad de la acción o del petitum.

Del mismo modo, si la inasistencia se produce a alguna de las prolongaciones de la audiencia preliminar, este caso de los efectos de la no comparecencia se ha flexibilizado por decisión de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia No. 155 de fecha 17 de Febrero del 2.004, y en estos casos la inasistencia tendrá carácter relativo, y el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá incorporar al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el Juez de Juicio.

Igualmente, si en la Audiencia Preliminar no es posible al conciliación, el demandado deberá contestar la demanda por escrito dentro de los 5 días hábiles siguientes a la finalización de las audiencias, determinando con claridad cuales de los hechos invocados en la demanda admite y cuales niega y rechaza y expresar los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente agregar. Se tendrán por admitidos aquellos, que al contestar la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación, ni parecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

El Artículo 11 del Código de Procedimiento Civil.- En materia civil el Juez no puede iniciar el proceso sino previa demanda de parte, pero puede proceder de oficio cuando la ley lo autorice, o cuando en resguardo del orden público o de las buenas costumbres, sea necesario dictar alguna providencia legal aunque no la soliciten las partes.

En los asuntos no contenciosos, en los cuales se pida alguna resolución, los jueces obrarán con conocimiento de causa, y, al efecto, podrán exigir que se amplíe la prueba sobre los puntos en que la encontraren deficiente, y aún requerir otras pruebas que juzgaren indispensables; todo sin necesidad de

las formalidades del juicio. La resolución que dictaren dejará siempre a salvo los derechos de terceros y se mantendrá en vigencia mientras no cambien las circunstancias y no sea solicitada su modificación o revocatoria por el interesado, caso en el cual, el Juez obrará también con conocimiento de causa.

2.2. Representación sin Poder

La representación sin poder es una anomalía porque quien actúa como representante carece de poder para la celebración del acto representativo y, hasta puede no existir una relación representativa previa. Sin embargo, es admitida por la codificación civil.

Según Stolfi (1999), se habla de representación sin poder cuando una persona actúa por otra sin tener autorización de ella o excediéndose de los poderes recibidos, como por ejemplo, en el caso del que cree por error tener una representación verdadera y propia, cuando la verdad es que se le confirió un mandato sin representación, o bien cuando traspasa, queriendo o sin querer; los límites asignados por el representante.

Para Betti (2002), puede producirse la representación sin poder cuando quien obra en representación no respeta los límites (de contenido) de los poderes conferidos, o se encuentra en conflicto de intereses con el representado (conflicto que puede existir también en el caso de la doble representación), o actúa traspasando los límites de tiempo, cuando la representación ha cesado (aparte en este caso, la tutela de la buena fe de los terceros), o se comporta como representante sin haber sido nunca tal (*falsus procurator*).

Según Messineo, en la representación sin conferimiento de poderes puede incurrir el representante en los siguientes casos: a) al excederse de los poderes que se le han conferido, o violar la procura; b) o bien obrar, cuando no es ya representante; c) o bien obrar sin haber sido nunca representante.

El Código Civil ha previsto la representación directa sin poder en el artículo 161, previendo los casos en que ella se configura en los términos siguientes: "El acto jurídico celebrado por el representante excediendo los límites de las facultades que se le hubiere conferido, o violándolas, es ineficaz con relación al representado, sin perjuicio de las responsabilidades que resulten frente a éste y a terceros. También es ineficaz ante el supuesto representado el acto jurídico celebrado por persona que no tiene la representación que se atribuye". La norma registra como antecedente el artículo 1646 del Código Civil de 1936 y fue tomada de la propuesta de la Comisión Reformadora.

Como puede apreciarse, el acotado arto 161 plantea tres casos en los cuales se configura la representación sin poder: (1) el exceso en los límites de las facultades, (2) su violación y (3) la atribución de una representación que no se tiene. Pero debe advertirse que el mismo artículo 161 no establece la nulidad o anulabilidad del acto representativo anómalo, sino que lo declara ineficaz en espera de lo que al respecto decida el dominus. Veamos, ahora, cada uno de los casos de representación directa sin poder para luego detenemos en sus consecuencias.

La doctrina es uniforme en señalar que esta ingerencia indebida en la esfera jurídica ajena, sea por exceso en los límites de las facultades, por su violación o por atribuirse una representación que no se tiene, es ilícita. Sin embargo, como apunta Díez-Picazo, pese a esta ilicitud y a la defensa que es menester llevar a cabo de la esfera jurídica invadida, el ordenamiento

jurídico no debe adoptar medidas radicales y más bien debe esperar a comprobar cuáles son los resultados que de ese actuar ilícito se pueden derivar.

La representación directa sin poder, como se acaba de exponer, es susceptible de confundirse con la gestión de negocios. Pero, como también lo hemos dejado expuesto, la circunstancia de que la gestión resulte útil para el dominus justifica que deba soportar los efectos de los actos realizados por el gestor, sin importar que los ratifique o no. De ahí que, considerando la diferencia, habrá representación sin poder y no gestión de negocios, siempre que el seudo representante obtenga la ratificación de sus actos y, hasta tanto, tal ratificación no se otorgue, los actos celebrados son ineficaces para el indebidamente representado.

Ahora bien, en materia procesal laboral, el artículo 46 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo consagra la “legitimatio ad procesum” en los siguientes términos:

“Son partes en el proceso judicial del trabajo, el demandante y el demandado, bien como principales o como terceros con cualidad o interés para estar en el juicio, los mismos pueden ser personas naturales o jurídicas. Las personas naturales podrán actuar por sí mismas, dejando a salvo las limitaciones establecidas en la Ley. Las personas jurídicas estarán en juicio por medio de sus representantes legales o de aquel o aquellos señalados expresamente por sus estatutos sociales o contratos y deberán estar asistidas o representadas de abogado en ejercicio.”

La norma antes transcrita establece que las partes pueden obrar en juicio por sí mismas, bien sea con la asistencia respectiva o a través de sus apoderados, pero es importante destacar que para estar en juicio a título propio o actuando en representación de otro, es necesario gozar de la “capacidad de postulación”, que es propia del profesional del derecho, lo que

quiere decir que se requiere estar asistido de algún abogado en libre ejercicio, o al menos, estar representado por éste.

2.3. Reconvención

El fenómeno de la reconvención es preciso que la acción o acciones que tenga el demandado las haga valer contra el actor en el mismo juicio, si la naturaleza de éste lo permite.

La reconvención consiste en el ejercicio, por el demandado, de una acción nueva frente al actor, para que se sustancie en el mismo proceso y se decida en la misma sentencia que resolverá la demanda inicial.

Diversas y encontradas han sido las opiniones vertidas por la doctrina sobre la incorporación de esta figura en los juicios relacionados con la materia laboral, en virtud de que la misma no está estipulada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Para un amplio sector de la doctrina, no es procedente, ya que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no lo contempla expresamente en su articulado, no establece lapsos y etapas procesales, para la admisión, contestación, pruebas y decisión de lo planteado en la reconvención.

Otros sostienen dentro de esa línea argumental, el considerar el silencio del legislador, sobre la materia como una negativa de admitir la Reconvención en los juicios laborales, por lo tanto cualquier acreencia del patrono en contra del trabajador puede ser opuesta solamente mediante la compensación.

También podría accionar el patrón por vía principal y autónoma. Sostienen igualmente los oponentes a ultranza de la reconvención en materia laboral que la misma atenta contra la economía procesal, la celeridad

y los demás principios que configuran el procedimiento laboral (Art. 2 Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

La Reconvención es una figura procesal prevista en el Proceso Civil Venezolano, que le da la posibilidad al demandado de accionar contra el demandante, la cual debe ser propuesta por el demandado en el escrito de contestación a la demanda. No obstante, en cuanto a esta figura existen opiniones en las cuales se considera que no es compatible con el proceso laboral, toda vez que, que la misma no esta regulada por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, presumiendo que ese silencio debe ser considerado como la negación de dicha figura dentro del proceso laboral, en virtud de que cualquier petición de carácter pecuniario que tenga el demandado contra el demandante en un juicio laboral puede ser resarcido mediante la compensación, que en caso de no ser así podrá el demandado accionar contra el actor mediante una vía principal propuesta en el Proceso Civil.

Cabe destacar que de la misma manera, la jurisprudencia ha sostenido que la reconvención de la demanda, no es posible en el proceso laboral, en virtud de que ésta quebranta los principios rectores que caracterizan a este proceso tales y como: La oralidad, la concentración, la celeridad y brevedad de los actos procesales, los cuales son considerados pilares fundamentales que garantizan el derecho a la defensa y el debido proceso previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; es por ello que deben estar estos principios procesales por encima de las posibilidades de aplicar la norma contenida en el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, visto que la disposición allí prevista es facultativa para el Juez Laboral, de esta manera lo estableció la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en diversas sentencias.

La demanda reconvenional está contemplada en el Código de Procedimiento Civil, por motivos de economía procesal, para evitar una multiplicidad de juicios. Por otro lado, de esa manera se evitará el pronunciamiento de sentencias contradictorias respecto de pretensiones conexas.

Sin embargo, en el Proceso Laboral, la figura de la reconvenión es inadmisibles toda vez que no es compatible con los principios rectores del proceso laboral tales y como, la concentración, celeridad e inmediatez, previstos en el artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, dado que el nuevo proceso laboral tiene por finalidad procurar en todo estado y grado del proceso, el principio de concentración de los actos procesales, en una forma de espacio y tiempo breve, es decir, dentro de las dos fases previstas en Primera Instancia, tales y como: La de la Audiencia Preliminar y la fase de Juicio, donde la intención de ambas partes debe ser atender la dirección que establezca el Juez del Trabajo, a los fines de resolver sus controversias y lograr acuerdos que permitan dirimir el conflicto.

En este sentido, los abogados como garantes de la defensa jurídica de las partes y coadyuvantes de la justicia, deben procurar no dilatar los procesos mediante sus actuaciones, y en caso de considerar que el demandante le adeude una cantidad dineraria pueden obtener la misma mediante la proposición de la compensación de deudas, como defensa de fondo la cual será decidida mediante sentencia definitiva.

2.4. Promoción de Pruebas y Prolongación de la Audiencia Preliminar

En materia probatoria, el Artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se constituye en la norma rectora en materia de la carga de la prueba, estableciendo que la misma corresponde a quién afirme hechos que

configuren su pretensión o a quién los contradiga alegando hechos nuevos. La carga probatoria, no es sino la facultad atribuida por la Ley a las partes, para la realización, dentro de su respectivo interés de determinada actividad en el proceso, actividad de la cual depende en gran medida el resultado de la controversia.

Entre las etapas concernientes al procedimiento probatorio está sistematizado en tres etapas características.

- La Fase de Ofrecimiento; la cual consiste en que las partes exponen por escrito los elementos acreditativos que aportan, que han aportado y que aportarán en el proceso individualizado de que se trate:
- La Fase de Admisión; consiste en la que el órgano jurisdiccional, con base en las disposiciones legales que rigen la prueba en general y las pruebas en particular, determina qué pruebas de las ofrecidas han de admitirse a las partes que las han ofrecido.
- La Fase de Recepción o desahogo de las Pruebas; consiste en la que se lleva a cabo la diligenciación o rendición de las diversas pruebas ofrecidas, que han sido admitidas.

En cuanto al ofrecimiento de pruebas o promoción de las mismas se debe tener en cuenta conforme al criterio asentado y sostenido por el tribunal Supremo de Justicia que deben relacionarse las pruebas que se ofrecen con cada uno de los puntos controvertidos pues si no se hace así, las pruebas serán desechadas. El objeto primordial de toda prueba es demostrar la veracidad de los hechos alegados por la partes.

Algunos de los medios de prueba en particular, tienen reglas que rigen su ofrecimiento de pruebas. La palabra prueba es conocida normalmente como el conjunto de actuaciones que dentro de un todo se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.

Numerosos medios de prueba existen dentro del cuerpo normativo o legal, como lo son las tradicionales, los nuevos medios probatorios que aparecen por primera vez en la normativa procesal, los medios de prueba diseminados en las diversas leyes venezolanas, distintos a las del Código Civil y de las del Código de Procedimiento Civil y por último aquellos medios de prueba que no estén contemplados ni prohibidos en ninguna ley.

En materia de prueba, la legislación ha dictaminado que la ley no es medio de prueba sino que es el instrumento fundamental con el cual se pretende hacer valer el derecho. Esto en base al principio general, según el cual la prueba recae sobre los hechos, puesto que el derecho no se prueba, y conforme al Artículo 125 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con los Artículos 1 y 2 del Código Civil, se presume que la ley es del conocimiento general a partir del momento en que sale publicada en la gaceta Oficial y su cumplimiento es obligatorio, y por consiguiente el ordenamiento jurídico no es motivo de prueba.

Así mismo la Ley Orgánica Procesal del Trabajo conforme a lo establecido en sus Artículos 2,5 y 11 otorga a los Jueces laborales la potestad para que éstos, conforme al principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las apariencias, indaguen y establezcan la verdad material y no la verdad formal. Esta facultad debe hacerse dentro de las atribuciones y lineamientos que la misma ley adjetiva laboral señala.

Conforme a la Ley adjetiva, el Juez orienta la actividad jurisdiccional dándole prioridad a la realidad de los hechos, y para ello esta obligado a inquirir la verdad por todos los medios a su alcance, interviniendo de forma activa en el proceso, dándole impulso y dirección de una manera adecuada a la Ley. Los jueces del trabajo pueden ordenar evacuar otros medios probatorios adicionales a los aportados por las partes, solo en el caso de que éstos sean insuficientes para que el Juez pueda formarse una convicción,

siendo que tal facultad no puede ser utilizada por el Juez para suplir las faltas, excepciones, defensas y/o cargas probatorias que tiene cada una de las partes en el proceso, de conformidad a lo establecido en el Artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. .

Por otra parte, dice la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que la Audiencia Preliminar se debe realizar en forma personal, privada y oral ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, pudiendo acordar las medidas precautelativas correspondientes que garanticen la eventual ejecución de la Sentencia.

En cuanto a la Audiencia Preliminar el Artículo 129 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo señala: La Audiencia Preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus Apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Parágrafo Único: Cuando el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución esté en presencia de un litis consorcio activo o pasivo, nombrará una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte, a los fines de mediar y conciliar las posiciones de las mismas.

La Audiencia Preliminar es un acto privado; sin público, es la oportunidad que las partes tienen para comunicarse con el Tribunal ya que el Procedimiento Laboral permite el diálogo entre las partes. Todo proceso legal instaurado esta regulado por el tiempo, que es denominado término o lapso. .

El procedimiento laboral venezolano se desarrolla a través del sistema de audiencias: audiencia preliminar y la audiencia de juicio. Pero antes de hacer un examen de las mismas, específicamente en esta oportunidad, de la Audiencia Preliminar, debemos hacer algunas consideraciones acerca de la Jurisdicción.

La jurisdicción en primera instancia está conformada por los Tribunales de sustanciación; Mediación y Ejecución y los Tribunales de Juicio. Las Tribunales Superiores conocen en Segunda Instancia y última instancia la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. En cada una de estas instancias se realizan audiencias orales de las partes. El proceso de Primera Instancia se lleva a cabo en dos etapas, cada una de ellas asignada a un tribunal, la primera fase se lleva a cabo en el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, la segunda en el Tribunal de Juicio, allí tenemos la audiencia de Juicio.

El demandado y el demandante, deberán comparecer al décimo día hábil desde que conste en autos la notificación de aquel o del último si fueren varios (Art. 128 LOPT) para la celebración de la audiencia preliminar.

CAPITULO III

CARACTERÍSTICAS DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO

3.1. La Oralidad

La oralidad implica la sustitución de lo escrito sobre lo hablado o la sustitución de los actos procesales escritos por los orales. Otros, por el contrario como lo plantea Cappelletti considera sobre oralidad que la misma permite una revalorización de la prueba oral ya considera que este principio rinde sus mejores resultados en la fase probatoria.

Alcala-Zamora citado por Newman (1999, p. 44) sostiene que cuando se habla de oralidad en el proceso se deben distinguir tres aspectos: el principio de la oralidad, el procedimiento oral y la oratoria forense. a) En cuanto a la oralidad como principio se refiere: a que este no es más que uno de los principios del procedimiento, es principio de derecho oral. b) En el segundo se identifica con determinado tipo de proceso en el que convergen otros principios como los de inmediatividad, concentración, publicidad, identidad física del juez, instancia única en cuanto al desarrollo del procedimiento y el de la libre convicción en cuanto al desarrollo de las pruebas. c) Por último de oratoria forense, que es inseparable de la oralidad, y supone el riesgo de someterse a determinadas reglas que limiten la actuación hueca y extensa de los abogados que impida la celebración del mayor número de audiencias diarias.

Se considera como un aspecto externo del aspecto y en cuanto al segundo aspecto refiere a su contenido, en este sentido se debe considerar

la oralidad como medio de comunicación procesal, del cual se valen los sujetos que intervienen en la relación para resolver un conflicto de intereses.

Pero la oralidad tampoco se puede encasillar como un aspecto externo del proceso, ya que el proceso es una unidad, si bien es cierto la oralidad es una forma de cómo las partes se comunican para dilucidar el conflicto, es también un principio que forma parte de un sistema de principios que persiguen una finalidad, identificada con la finalidad misma del proceso. De manera tal, que el perfeccionamiento del proceso podrá combinarse, en la ordenación de normas y principios que mejor sirvan para la obtención de sus fines.

En este último criterio se coincide con Newman, en que la “oralidad es un principio procedimental que coordinado con los de intermediación, concentración y publicidad es útil para la consecución del bienestar social como fin último del proceso”. Se cree que esta es la orientación que le da el legislador en la Ley Procesal venezolana al considerar en la exposición de motivos “La oralidad la entendemos como el instituto procesal fundamental, en virtud del cual, el proceso del trabajo es un instrumento que permite la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de la misma”.

Como se ha señalado el principio de la oralidad adquiere plena eficacia, acompañado de otros principios no menos importantes, que en el caso venezolano el legislador establece al lado del principio de oralidad entre los cuales tenemos el de uniformidad, brevedad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, que merecen también algunos comentarios:

a) Principio de Uniformidad: La uniformidad del proceso responde también al mandato constitucional, ya mencionado, que prevé que las leyes procesales tenderán a consagrar la uniformidad del proceso, es decir el proceso representa un todo, una sola unidad a través de la cual se resolverán los

asuntos contenciosos de trabajo⁴. En la LOPT se tramitan todos los asuntos laborales a través de un solo procedimiento, una única forma de reclamar, no existen otros procedimientos especiales.

b) Principio de la Inmediatez o Inmediación: Este principio se encuentra estrechamente vinculado al principio de la oralidad, este principio como lo apunta Chiovenda “no está solo unido estrictamente al de oralidad en cuanto que sólo en el proceso oral puede plena y eficazmente ser aplicado, sino que verdaderamente constituye la esencia del proceso oral”. Con él se pretende la vinculación de las partes, el juez y las pruebas durante el proceso con el objeto a fin de averiguar la verdad material. En la inmediación tenemos la participación directa del juez en el proceso, ya que solo cuando el proceso es vivido por el juez, puede éste considerar las reacciones, los gestos de las partes, los declarantes para evidenciar la veracidad de sus expresiones. Este principio tiene como finalidad que el juez que reciba las pruebas haga su apreciación en la definitiva de modo que es estrecha la relación de este, con las personas cuyas declaraciones debe valorar. Así lo apunta Fairen citado por Newman (1999), “la inmediación no solo supone la existencia práctica de las pruebas, sino también en su apreciación, esto es en la elaboración de la sentencia”. En la LOPT el juez para pronunciar la sentencia debe presenciar el debate y la evacuación de las pruebas para dictar también en forma oral la sentencia. De otro lado también en este principio se ve que en las Audiencias ya sea en la Preliminar o en la de Juicio, debe estar presididas por el juez (Arts. 129 y 152 LOPT) lo que implica si él no está presente no puede celebrarse la audiencia. Los alegatos de las partes deben exponerse frente al juez y la evacuación de pruebas también se realiza en su presencia, a fin de que tenga un conocimiento exacto del contenido de las mismas y pueda observar los hechos y las conductas directamente de las partes, permitiéndole obtener conclusiones y elementos de convicción.

c) Concentración: este principio consiste en la sustentación del procedimiento en el menor tiempo posible, sin dilaciones. Con la concentración se pretende reunir los actos procesales, de modo que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación de todo el procedimiento: alegatos, evacuación de las pruebas y sentencia, así tenemos que en LOPT se dispone deben realizarse en una sola audiencia o en el menor número de ellas, con el propósito como lo establece la exposición de motivos de la Ley de evitar retardos innecesarios, a fin de garantizar, por parte del juzgador, un conocimiento rápido efectivo y actual del debate procesal y poder hacer una sentencia inmediata.

d) Brevedad: este principio no está deslindado del todo con el de concentración y busca que los actos procesales sean simplificados y de trámites sencillos el fin de que se introduzca, sustancie y decida en los lapsos legalmente establecidos. En la LOPT se prevé que el tiempo de duración del proceso sea lo sumo en ocho meses agotando incluso en el procedimiento en todas las instancias.

e) Publicidad: a través de él, se permite la posibilidad de que la ciudadanía pueda tener acceso al proceso junto con las partes, con el fin de que pueda hacerse su propio criterio, sobre el caso tratado, con lo que se busca transparencia en el proceso. Además podemos agregar este principio de desarrollar plenamente, a través de la oralidad, ya la palabra hablada es la forma principal de comunicar los actos procesales. Finalmente a través de la publicidad se puede realizar el control popular de administración de justicia, base de todo sistema democrático. La Ley establece cuales de los actos serán públicos. Se establece una excepción a este principio es el caso de la audiencia preliminar que se realiza de manera privada con el objeto de facilitar la mediación y la conciliación.

f) Celeridad: este principio se encuentra representado por la improrrogabilidad de los lapsos, garantizándose así una justicia expedita, sin dilaciones indebidas. Con este principio se acelera la sustanciación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho a la defensa y el debido proceso, este descansa en el cumplimiento de los lapsos procesales si poder retrasarlos indefinidamente. Así tenemos que los artículos 158 y 165 de la LOPT establecen que el juez de juicio puede diferir una sola vez la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de 5 días solo cuando el asunto presente complejidad y por caso fortuito o fuerza mayor. Constituyendo causal de destitución si no decide en el dentro de la oportunidad prevista en Ley.

g) Principio de la gratuidad: con él se trata el acceso a la justicia laboral sin costo alguno, de acuerdo como lo establece el artículo 8 de la LOPT, no se podrán establecer tasas, aranceles ni exigir el pago alguno por sus servicios, d igual manera se establece que los registradores y notarios no podrán cobrar tasas, aranceles, exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registro de demandas. Bajo este principio tiene fundamento la creación de la Defensoría Pública de Trabajadores, que tiene como objetivo es asistir a los trabajadores ante los tribunales de trabajo con carácter gratuito. Principio que se aplica también a otros supuestos entre los que tenemos el contenido en el artículo 94 de la LOPT que permite al juez ordenar la experticia a funcionario público cuando la parte no tiene medios económicos; el 143 a jusdem que consagra que si el arbitraje es solicitado por el trabajador y no pudiere pagar los honorarios, estos serán cancelados por el Estado entre otros.

h) Principio de la realidad de los hechos: este principio según lo ha definido al maestro Uruguayo Américo Pla (1998, p. 325) “es la primacía de los hechos sobre las formas” implica que en materia laboral importa lo que

ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en los documentos formularios, instrumentos de control. En consecuencia en materia procesal este principio implica que cada vez que el juez de trabajo verifique en la realidad la existencia de una prestación de servicio, debe declarar la existencia de una relación de trabajo independientemente de la apariencia o simulación formal que las partes puedan haberle dado dicha relación.

3.2. La Concentración e Inmediación

La Concentración es una de las aspiraciones de cualquier sistema procesal es la sustanciación del procedimiento en el menor tiempo posible con el mayor respeto de las garantías del debido proceso, “pues la lentitud en la justicia es en sí una injusticia”.

Guillén (1955), indica que la medida para acelerar el proceso es la de concentrar sus actividades en un espacio de tiempo lo más corto posible, reuniendo en la menor cantidad posible de tratamiento todo el contenido del proceso.

Bien decía, Melendo (1970), "Si el proceso en su etimología, quiere decir avanzar, adelantar, para que haya un proceso es necesario que no nos detengamos. Un proceso paralizado, detenido, no es un proceso". (p. 53-55)

En un proceso domina el principio de la concentración procesal, cuando el examen de la causa se realiza en un período único, que se desarrolla en una audiencia o en pocas audiencias próximas, de tal modo que los actos procesales se aproximen en el espacio y el tiempo y se suceden ininterrumpidamente (Rengel, 1991, p.133)

La intermediación supone que el Juez que ha de resolver el litigio, se entienda con las partes a fin de averiguar la verdad material e intervenga directamente en la presentación de los alegatos y la evacuación de las pruebas.

Señala Couture (1981), que, "El nombre de principio de intermediación se usa para referirse a la circunstancia de que el juez actúe junto a las partes, en tanto sea posible en contacto personal con ellas, prescindiendo de intermediarios tales como relatores, asesores entre otros". (p. 199),

Asienta Chioyenda (1949):

El principio de intermediación quiere que el juez que deba pronunciar la sentencia haya asistido al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, que haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos y con los objetos del juicio, de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de las personas, etc., a base de la inmediata impresión recibida de ellos, y no a base de la relación ajena.(...) (p. 47)

Por el contrario, cuando el criterio o la opinión del Tribunal se forma bajo el influjo de comunicaciones preparadas por un tercero, entonces el procedimiento puede decirse de mediación.

Este dice Molina (1996), mantiene alejado "... al justiciable de la justicia, al punto de que los abogados que litigan pueden llegar a no verse ni conocerse a lo largo del juicio, ni ver ni conocer al juez. Además de que la prueba llega indirectamente al juez". (...) (p. 62),

La intermediación asegura al mismo proceso lo mismo que se busca en el tráfico extrajudicial. Facilita las aclaraciones sobre todos los extremos litigiosos, suministra los mejores puntos de vista sobre las actuaciones tácticas y las mejores impresiones sobre las personas. Algunas palabras, llevan más lejos que extensas exposiciones escritas; una tajante objeción aclara la aportación de una parte, y de un sólo golpe, lleva la discusión por otro camino. El verse directamente "(Auge in Auge)" de la verdadera

inmediación lleva consigo más orden, moral y disciplina al procedimiento de los que exigía la legislación anterior a través de pluscuamperfectos deberes; y desde todos los puntos de vista el contacto procesal inmediato entre el juez partes y medios de prueba, es de lo más fructífero. La labor de información del juez, de este modo, se hace más fácil, y así se pierde menos tiempo y hay menos costas. (Cita indirecta de Klein, en Fairén 1977, p. 382)

3.3. Celeridad

La celeridad procesal no es un principio abstracto: muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. Está claro que la existencia del debido proceso se debe necesariamente a la existencia de una justicia que no puede y no debe prolongar innecesariamente el litigio; ya que la sociedad debe recomponer su paz a través del proceso en el más breve plazo; y es de su interés que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica se dilucide prontamente. Esta situación De hecho, esta situación ya se encuentra reconocida constitucionalmente en el derecho comparado y en nuestro proyecto constitucional, y resulta también una garantía protegida a nivel supranacional.

De hecho, sin celeridad procesal, o mejor dicho, con las indebidas dilaciones que se producen a lo largo del proceso, resulta imposible lograr paz social. En tal sentido, la búsqueda de la paz social en justicia parte desde el hecho de apaciguar el litigio antes que profundizarlo. Al respecto, hay que tomar en cuenta que la celeridad procesal, como un ideal que la administración de justicia; tiene manifestaciones concretas en el proceso, tanto por parte del Poder Judicial, como por parte del ciudadano, quien muchas veces es quien contribuye a la lentitud procesal con la interposición

dilatoria de Escritos y demandas que comúnmente se hacen “para ganar tiempo” ante una determinada situación jurídica.

Al respecto, debemos mencionar al doctor Sánchez (2004):

“la celeridad procesal aparece como un principio dirigido a la actividad procesal, sea del órgano jurisdiccional como del órgano fiscal, a fin de que las diligencias judiciales se realicen con la prontitud debida, dejando de lado cualquier posibilidad que implique demora en el desarrollo y continuidad del procedimiento. Desde la perspectiva del justiciable o de las partes en general, puede invocarse el mismo principio aún cuando es posible su exigencia a título de derecho, del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas”. (p. 286)

El hecho no es solo permitir vías de solución fuera del proceso, como se verá más adelante, sino permitir que dentro del proceso existan medios que faciliten los trámites existentes, con la finalidad de desmontar los formalismos procesales. En este marco de ideas, la Oralidad juega un papel importante, pero que si no es manejado con responsabilidad puede traer complicaciones que agraven el problema. El ideal es que el proceso se lleve a cabo mediante audiencias, por las cuales predomine el sistema oral, pero dentro de un esquema que evite caer en el procedimentalismo. Esto se hace necesario que sea entendido por los operadores jurídicos, ya que la falta de inmediación en los pedidos escritos y la procedimentalización de los actos orales juegan en contra de un modelo más eficaz y por tanto se obstruya el actuar de la justicia. Por ejemplo, las Audiencias Públicas Extraordinarias buscan resolver, en el marco de los procesos penales, pedidos urgentes vinculados con la libertad de los procesados, y contribuyendo a la descongestión de la justicia penal.

En este plano, resulta también admisible la Terminación Anticipada de un proceso, cuando exista la suficiencia probatoria necesaria desde el inicio del proceso, para imponer las consecuencias jurídicas del caso, saltando así

pasos procedimentales que devienen en innecesarios (la búsqueda de prueba, por ejemplo sería un trecho que ya no vale la pena recorrer).

Asimismo, una salida interesante sería la desaparición del Proceso Abreviado, a favor de que el Proceso de Conocimientos tenga un ajuste en los plazos procesales y se produzca la concentración de las audiencias de Saneamiento y Conciliación, con la finalidad de evitar dilaciones entre la fijación de fechas de dichas diligencias.

En efecto, el Código Procesal Civil vigente establece tres esquemas procesales, todos ellos son procesos de conocimiento, pero los podemos clasificar en Proceso de Conocimiento propiamente dicho, Proceso Abreviado y Proceso Sumarísimo.

En el Proceso Sumarísimo exista una mayor concentración procesal, el proceso se desarrolla en el menor número de audiencias a punto que este sólo tiene una sola audiencia donde se desarrolla los actos procesales de saneamiento, conciliación, fijación de puntos controvertidos, pruebas, alegato y sentencia.

En la práctica, este proceso ha sido desvirtuado desmembrándolo cuando se suspenden las audiencias para continuarlas no al día siguiente, sin meses después, con el agravante de una irregular movilidad judicial que afecta además el principio que establece que “el Juez que conoce las pruebas es el que debe sentenciar”. En el proceso sumarísimo además hay limitación probatoria y no hay posibilidad de reconvenir.

En el proceso abreviado, estamos ante un proceso cognitivo, que se caracteriza por la presencia de concentración procesal cuando acumula dos actos procesales en uno, el saneamiento y la conciliación, tal como sucede en otras legislaciones que a esta sumatoria la denomina Audiencia Previa.

El proceso de conocimiento, es el más largo donde no hay limitación probatoria, en el cual hay posibilidad de reconvenir y donde los plazos son más largos, el planteamiento sería porque no eliminar el esquema de los procedimientos más largos (conocimiento, propiamente dicho) y en su reemplazo utilizar el esquema del proceso abreviado pasándolo a denominar proceso de conocimiento, de este modo, de este modo, luego de efectuar los ajustes técnico necesarios, quedarnos con sólo dos clases de procesos, el sumarísimo y el de conocimiento propiamente dicho.

CAPITULO IV

DIFERENCIAS DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL VENEZOLANO

4.1. Naturaleza Jurídica de la denominada Audiencia en el Proceso Laboral Venezolano Preliminar

En Venezuela antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los jueces laborales estaban facultados para propiciar la conciliación de las partes, pero esta importante función no había resultado fructífera, tal vez porque las partes eran quienes voluntariamente decidían si comparecían o no al acto de conciliación fijado por el otrora juez laboral.

En el nuevo proceso laboral la conciliación es obligatoria, y la ley señala que la audiencia preliminar, tiene como objetivo específico, la mediación judicial en procura del avenimiento de las partes. Las partes o sus apoderados tienen la carga de comparecer a la misma y su no comparecencia acarrea para ellas consecuencias jurídicas contraproducentes. Del contenido de la ley se desprende que ya no es potestad del juez, sino un deber, la procura mediadora del avenimiento de las partes en dicha audiencia, lo cual no significa, que de no lograrse la misma, en cualquier estado y grado del proceso, los jueces del trabajo puedan instar a las partes a la conciliación. Tal vez, la razón de esta comparecencia obligatoria de las partes o de sus apoderados a la audiencia preliminar, obedece al hecho, que el legislador laboral a buscado el éxito de la aplicación de los medios alternos de solución del conflicto y para ello es necesario que se encuentren presentes los interesados, quienes son, en

primer término, los que tienen en sus manos la solución del conflicto.

Los autores Villasmil y Villasmil (2003, p. 112) resaltan la importante misión del juez laboral como mediador y conciliador de la siguiente manera:

“Es indudable que en el ejercicio de la función conciliadora, el juez de sustanciación, mediación y ejecución debe tener amplias facultades de dirección y disciplina para asegurar el propósito de la audiencia preliminar. Pensamos que en el cumplimiento de su misión el juez debe dialogar con las partes sobre las razones de hecho y de derecho que les impide un arreglo o avenimiento de sus diferencias; debe aportar sugerencias y recomendaciones que hagan factible una solución satisfactoria para ambos litigantes y puede, sin sacrificar la dignidad de su magistratura, alertar a las partes sobre las eventuales consecuencias o los posibles resultados del proceso, todo ello con el ánimo de que éstas concluyan en la autocomposición de sus diferencias. Aunque el juez de sustanciación, mediación y ejecución no tiene a su cargo la decisión del litigio, no debe aparecer parcializado ni aventurar opiniones sobre el fondo del asunto, porque puede perder la confianza de alguna de las partes o de ambas en su buena fe y en consecuencia dificultar, antes que facilitar, una solución transaccional. Si esa intervención es exitosa, el juez dará por concluido el proceso y dictará sentencia oral homologando el acuerdo de las partes, todo lo cual reducirá en acta escrita que tendrá eficacia de cosa juzgada (artículo 133, Ley Orgánica Procesal del Trabajo)”.

A los efectos de precisar acerca de la naturaleza jurídica de la audiencia en el proceso venezolano preliminar los artículos 133 y 134 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establecen la finalidad y la función de esta etapa procesal toda vez que disponen que todo juez encargado de la audiencia preliminar deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que estas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal y de ser positiva esa mediación, el juez dará por concluido el proceso mediante sentencia oral que dictará de inmediato, homologando el acuerdo entre las partes, entonces deberá el juez de sustanciación, mediación y ejecución a

través del despacho saneador, resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiera detectar, sea de oficio o a petición de parte.

En el ordenamiento procesal laboral la audiencia preliminar cumple con dos de las funciones que la doctrina le atribuye a esta institución procesal, las cuales son: La función conciliadora, exclusión del proceso, es decir evitar el juicio, logrando el acuerdo entre las partes que ponga fin a la controversia y que adquiera valor y efecto de cosa juzgada con la homologación que haga el tribunal y por otra parte la función saneadora, que cumple la función de depurar el proceso de obstáculos procedimentales que le impidan llegar a su natural fin o lo que es lo mismo, poner al proceso en condiciones de ingresar al merito de la causa.

Según Bruzual (2003, p. 116) es muy diferente la audiencia preliminar que se da en el procedimiento oral previsto en el código de procedimiento civil en el artículo 859y siguientes, la cual se verifica después de la contestación de la demanda y que no tiene efecto de desestimación la no concurrencia de ellas o algunas a este acto.

El procedimiento oral civil debe iniciarse mediante demanda presentada de forma escrita (Artículo 864 C.P.C).

Por su parte, el procedimiento de primera instancia del Trabajo se inicia mediante demanda escrita, en principio, pero en el párrafo único del artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se establece que la misma también puede presentarse en forma oral y posteriormente el juez la reducirá a un escrito en forma de acta. Ambas demandas pueden ser presentadas por escrito, salvo la excepción antes señalada.

En cuanto a los Requisitos que debe contener la demanda: En el procedimiento oral civil la demanda debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 340 del Código de Procedimiento, el cual señala:

“El libelo de la demanda deberá expresar:

- 1° La indicación del Tribunal ante el cual se propone la demanda.
- 2° El nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado y el carácter que tiene.
- 3° Si el demandante o el demandado fuere una persona jurídica, la demanda deberá contener la denominación o razón social y los datos relativos a su creación o registro.
- 4° El objeto de la pretensión, el cual deberá determinarse con precisión, indicando su situación y linderos, si fuere inmueble; las marcas, colores, o distintivos si fuere semoviente; los signos, señales y particularidades que puedan determinar su identidad, si fuere mueble; y los datos, títulos y explicaciones necesarios si se tratare de derechos u objetos incorporeales.
- 5° La relación de los hechos y los fundamentos de derecho en que se base la pretensión, con las pertinentes conclusiones.
- 6° Los instrumentos en que se fundamente la pretensión, esto es, aquéllos de los cuales se derive inmediatamente el derecho deducido, los cuales deberán.
- 7° Si se demandare la indemnización de daños y perjuicios, la especificación de éstos y sus causas.
- 8° El nombre y apellido del mandatario y la consignación del poder.
- 9° La sede o dirección del demandante a que se refiere el artículo 174”.

El derecho del trabajo como también es llamado, ha sido objeto de estudio de varios doctrinarios con el fin de esclarecer y darle respuesta a la interrogante.

Dos posiciones totalmente opuestas han sido mostradas, de un lado se colocan quienes descubren aspectos del derecho público y, otro sector prefiere ubicarlo dentro del derecho privado.

Si lo ubicáramos en la rama privada, en la que las partes se encuentran en un plano de igualdad jurídica, donde manifestadas sus voluntades, esto sería lo imperante, jamás podrían aquellas desfavorecer al trabajador conforme a lo establecido en la ley, es decir, si bien regiría la autonomía de la voluntad de las partes, esta se verá limitada por las disposiciones legales de carácter público, sumando a ello que en los tiempos actuales los trabajadores prácticamente se adhieren al contrato sin que haya un acuerdo

con sus intereses individuales.

También afirmaríamos que pertenece a la rama del derecho privado por la existencia de un contrato, lo que es totalmente objetable, dado que es la teoría de la relación de trabajo lo aplicable en el país, la misma que determina real existencia de esta y todos sus efectos, con la simple verificación del vínculo laboral o simple hecho de la incorporación al lugar de trabajo, el cual no sólo puede ser determinado mediante contrato, sino, por la existencia de diversos caracteres que presuponen tal situación como lo son las credenciales del trabajador, su uniforme, recibos de pago, los cuales permiten concluir que efectivamente existiría el vínculo trabajador-empedor.

El contrato de trabajo por sí mismo, no da lugar a una relación de trabajo, para que este exista y se perfeccione debe aquella iniciarse, siendo, el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de alguna obra, lo que la generaría.

La Ley Orgánica del Trabajo, adopta la denominación “Relación de trabajo”, por considerarla más amplia, siendo la intención del legislador el contemplar que no sólo, los casos de prestación de servicios con dependencia nacida de un contrato están amparados por la ley, sino también los casos en que esa situación existe derivada de otros hechos y, aun cuando desarrolla la figura del contrato laboral, ello lo hace con el fin de cumplir su función de regulador todo hecho social que ha generado un conflicto.

Atendiendo entonces a nuestra legislación, es confiable el concluir que el derecho laboral pertenece a la rama del Derecho público, es esta su naturaleza jurídica, pues no habiendo contrato sigue existiendo el vínculo laboral y, habiéndolo deberá llenar los requisitos de ley, sin alterarlos para desmejorar la condición del trabajador.

Puede existir efectivamente una relación laboral sin contrato y aún así

habría deberes y derechos entre las partes, pero, inútil sería la existencia de un contrato de trabajo sin relación laboral.

4.2. Naturaleza Jurídica de la Audiencia Preliminar en otras Legislaciones.

En Venezuela con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal de Trabajo, la demanda en el procedimiento del Trabajo debe cumplir con los requisitos estatuidos en el Artículo 123 de la Ley adjetiva, el cual establece:

“Toda demanda... deberá contener los siguientes datos:

1. Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quien ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y a sus estatutos.
2. Si se demandara a persona jurídica, los datos concernientes a denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes legales, estatutarios o judiciales.
3. El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama.
4. Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda.
5. La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta Ley. Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, además de, lo indicado anteriormente, deben contener los siguientes datos:
 1. Naturaleza del accidente o enfermedad.
 2. El tratamiento médico o clínico que recibe.
 3. El centro asistencial donde recibe o recibió el tratamiento médico.
 4. Naturaleza y consecuencias probables de la lesión.
 5. Descripción breve de las circunstancias del accidente.”

En cuanto a la admisión de la demanda:

En el procedimiento oral civil se admite a los cinco (5) días, mientras que el proceso laboral, se admite la demanda dentro de los dos (2) días

hábiles siguientes a su recibo, tal como se establece en el artículo 124 de la ley orgánica procesal del trabajo.

Solamente el juez laboral está facultado para ordenar la corrección del libelo de la demanda. En el proceso civil el Juez únicamente podrá declarar como inadmisibile una demanda cuanto esta sea contraria a la Ley, el orden público y las buenas costumbres como se desprende de la lectura del Artículo 341 del Código de Procedimiento Civil, mientras que en el proceso laboral el Juez puede negar la admisión de una demanda porque en la misma no se llenan los extremos de ley del Artículo 126 de la ley adjetiva laboral o el Art. 340 de la ley adjetiva civil.

En cuanto al llamamiento:

En el código de procedimiento civil se rige según lo establecido en el procedimiento ordinario. Por su parte en el procedimiento laboral no se ordena la citación sino la notificación del demandado mediante cartel. Las modalidades de citación que se dan en el procedimiento oral civil: citación personal, citación por correo, citación por carteles y citación por edicto. (Artículos 218, 219, 220, 223, 231 CPC).

Las modalidades de notificación que se dan en el procedimiento laboral: notificación por cartel, notificación por medios electrónicos, notificación mediante notario público y notificación por correo certificado. (Artículos 126, 127 LOPT).

En cuanto a las cuestiones previas: En el procedimiento civil el demandado en la contestación de la demanda puede oponer las cuestiones previas establecidas en el artículo 346 CPC, a diferencia del proceso laboral en los cuales no se admiten las cuestiones previas, sino que se hace la subsanación del libelo a través del despacho saneador.

En cuanto a la contestación de la demanda:

En ambos procedimientos la contestación de la demanda debe ser

presentada por escrito, la diferencia radica en cuanto al momento de la presentación de la misma. En procedimiento civil el demandado debe presentar la contestación por escrito, expresando en ella todas las defensas previas y de fondo que considere pertinentes, dentro de los veinte (20) días siguientes a la citación, (artículo 865 CPC); en cambio, en el procedimiento laboral, el demandado debe comparecer a fin de que tenga lugar la audiencia preliminar, al decimo día hábil posterior a la constancia en autos de su notificación, pero el escrito de contestación debe ser consignado una vez concluida la audiencia preliminar sin que haya sido posible la conciliación ni el arbitraje, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

En el proceso civil la contestación se celebra antes de llevarse a efecto la Audiencia Preliminar mientras que en el proceso laboral el demandado contesta la demanda luego de concluida la Audiencia Preliminar.

En cuanto a la reconvencción:

El proceso laboral no está prevista la reconvencción, mientras que el proceso lo contempla en el artículo 869 del CPC, el tribunal se abstiene de fijar la audiencia preliminar hasta que la demandante y la reconvencción puedan continuar en un solo procedimiento.

En cuanto a la confesión ficta:

En el proceso civil si el demandado no contesta se le tendrá por confeso, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, posteriormente se le otorga un plazo de cinco (5) días siguientes a la contestación omitida, para promover todas las pruebas de que quiera valerse, vencido el lapso de promoción de pruebas sin que se haya promovido alguna el tribunal procederá a sentenciar la causa, dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento del mismo. En el

procedimiento laboral existen 3 formas de que opere la confesión ficta, la primera, cuando el demandado no concurre a la audiencia preliminar, la segunda, aunque haya concurrido a la audiencia preliminar, no haya contestado la demanda y por último, aun y cuando haya asistido tanto a la audiencia preliminar y a la contestación de la demanda, no asista a la audiencia de juicio.

En cuanto al lapso probatorio y pruebas:

En el procedimiento civil la única oportunidad que tiene el demandante para promover pruebas documentales, la lista de testigos que rendirán declaración en el debate oral y las posiciones juradas es con el libelo de la demanda, a menos que se trate de documentos públicos y se haya indicado en el libelo de la demanda la oficina en donde se encuentra. Una vez verificada la contestación y decididas las cuestiones previas, en la audiencia preliminar cada una de las partes deberán expresar las pruebas que consideren superfluas o impertinentes, o dilatorias y las que se proponen aportar en el lapso probatorio.

Posteriormente, dentro de los tres días siguientes por auto razonado en el cual abrirá también el lapso probatorio de cinco días para promover pruebas sobre el mérito de la causa. Admitidas las pruebas, se evacuarán las inspecciones y experticias que se hayan promovido en el plazo que fije el Tribunal tomando en cuenta la complejidad de la prueba. Este plazo no será superior al ordinario.

Por su parte, en el procedimiento laboral el demandado y el demandante deben acompañar y promover las pruebas que consideren convenientes a la mejor defensa de sus derechos en el mismo acto de la audiencia preliminar. El juez, al finalizar dicha audiencia debe incorporar al expediente las pruebas promovidas por las partes. En

cuanto a la evacuación de pruebas esta se realiza en el contexto de la segunda fase de procedimiento de primera instancia, por ante el Juez de Primera Instancia de Juzgamiento o Juicio, durante la audiencia de juicio.

En el proceso civil la promoción de las inspecciones y las experticias se realizará en el lapso de promoción de pruebas, y son conocidas como pruebas anticipadas, mientras que en el proceso laboral, la oportunidad de promover pruebas tanto para el actor como para el demandado será en la Audiencia Preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en la ley adjetiva.

Tanto en el procedimiento oral civil, como en el laboral se admiten los medios de pruebas establecidos en el código civil y código de procedimiento civil son los mismos en uno y otro proceso, los contemplados por la legislación venezolana: prueba de confesión, posiciones juradas, juramento decisorio, prueba documental, testigos, inspecciones, experticias, presunciones e indicios y pruebas mixtas. Excepto en el proceso laboral no se admiten los medios de pruebas como las posiciones juradas ni juramento decisorio según lo establecido en los artículos 70 y 73 L.O.P.T, los cuales si son admitidos por el procedimiento civil in comento.

En los dos procesos existe la promoción, admisión y evacuación de las pruebas pero se realizan de maneras distintas.

En el Proceso Laboral no existen lapsos determinados para promocionar pruebas y evacuar pruebas que si existen en proceso civil oral por cuanto en el proceso laboral las pruebas se promocionan en la Audiencia Preliminar y se evacuan en la Audiencia Oral

Otra diferencia que se puede notar es en relación a que los jueces en materia laboral pueden suplir las deficiencias en materia probatoria que pudiere tener el trabajador en el proceso, sin que por ello el juez pueda caer en ultrapetita, esto no se cumple en el procedimiento civil ya que está expresamente prohibido por la ley y solo pueden decidir sobre lo alegado y probado en autos.

Otra gran diferencia que se puede notar y que es novedoso en el sistema judicial es el denominado Principio de la Inversión de la Carga de la prueba que solo lo estipula la ley adjetiva laboral, a diferencia de la mayoría de los procesos en general y en especial el procedimiento oral en materia civil en donde quien alega debe probar según lo previsto en los artículos 1.354 C.C. y 506 C.P.C., este principio le impone la carga de la prueba al demandado, es decir, le toca al patrono desvirtuar todo lo alegado por el demandante en virtud de ser en la relación laboral, el ente más poderoso por ser el dueño del capital y de los medios de producción y es por ello que la ley trata de equilibrar esa relación.

En cuanto a la audiencia:

En el procedimiento civil se da una sola audiencia, donde se fijan los hechos y las pruebas que el Juez deberá valorar, mientras que en el Proceso Laboral se dan dos audiencias:

La Audiencia Preliminar tiene como fin primordial buscar la conciliación entre las partes y la promoción de pruebas y la Audiencia de Juicio en la cual se va a desarrollar por primera vez el debate procesal.

En el Proceso Laboral la Audiencia Preliminar puede extenderse en su celebración hasta un plazo máximo de cuatro meses (Artículo 132 LOPT), en tanto que en el proceso civil la Audiencia Preliminar se lleva a cabo en un solo día.

En ambos procedimientos la audiencia es presidida por el juez, se harán en forma oral y privada, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados.

CONCLUSIONES

En el referido trabajo de investigación se requiere del análisis de casos laborales en el sistema jurídico venezolano, en donde el trabajador acude a los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, a efectos distintos reclamar sus Prestaciones Sociales, Indemnizaciones por Accidentes Laborales, entre otros.

La Primera Etapa del Procedimiento Judicial, una vez interpuesta la demanda y agotada la citación de la parte patronal, es justamente la Audiencia Preliminar. Con la finalidad de poner en ejecución el artículo 163 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual ordena fijar oportunidad para la celebración de la audiencia oral y pública, por lo tanto de fijarse hora y fecha exacta para la práctica de ella, con la asistencia, en principio, tanto del actor como del demandado. La audiencia preliminar cumple básicamente tres funciones o finalidades a saber: 1.) Evitar el juicio, así tenemos que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al regular el procedimiento oral y la audiencia preliminar que se celebra dentro del mismo, exhorta al Juez de la causa para que busque la conciliación entre las partes, vale decir, que llame a las partes a conciliación con la finalidad de evitar el juicio. La solución de la controversia a través de los medios alternos de resolución de conflictos, por un acuerdo entre las partes contendientes en el proceso, 2.) Depurar el proceso, es decir, poner la causa en estado de entrar al mérito del asunto, sin que exista ningún obstáculo que impida entrar al conocimiento del fondo de la causa.

De allí, que los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución tienen la facultad de dictar despachos saneadores, cuando a su juicio fuere necesario, desde el inicio de la controversia hasta justo antes de enviar la causa a juicio, en aquellos casos en los cuales no haya sido posible la mediación entre las

partes y con ello, - con el despacho saneador - poner la causa en estado de entrar al mérito del asunto, sin que existan, como ya se dijo, obstáculos que impidan el conocimiento del fondo del mismo, 3.) Fijar los términos del contradictorio, lo que equivale en materia civil, a trabar “la litis”.

Una vez iniciada la misma, se deberá, 1.-) presentar el escrito de promoción de pruebas, sin embargo, acoto, que en la práctica y dependiendo del Juez que la dirija, podrá pedirse tal escrito, en el curso de la audiencia o al final de la misma, incluso, hay Jueces que solicitan el Escrito de Pruebas en la Audiencia de Prolongación de la Audiencia Preliminar (continuación de la misma para fecha posterior), debe recordarse que la audiencia preliminar puede durar hasta cuatro meses.

Ahora bien, para facilitar la mediación entre las partes contendientes es necesario que las pruebas sean presentadas en la instalación de la audiencia preliminar, porque ello permite, entre otras cosas, que el Juez tenga pleno conocimiento, claro, certero de los hechos y que de esta forma pueda mediar entre las partes para presentar alternativas o propuestas de solución con vista a las pruebas que estas mismas hayan presentado y así influir en la convicción de las partes para llegar a un arreglo.

Por esta razón es que, la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia concluyen en señalar que las partes deben presentar sus escritos de pruebas al inicio de la audiencia preliminar, pues, ésta debe entenderse como una sola, indistintamente de cualquiera de las prolongaciones que se verifiquen y por ello, se insiste, las pruebas deben necesariamente ser presentadas al inicio de la audiencia preliminar con la finalidad de buscar soluciones para resolver la controversia a través de los medios alternos de resolución de conflictos. Lo anterior por tres razones, a saber: a) Se basa en el hecho cierto de que, si la audiencia preliminar es una sola, independientemente de cualquiera de sus prolongaciones, necesariamente las pruebas deben ser

presentadas en la oportunidad fijada para el inicio de la audiencia preliminar;

b) Porque la práctica de presentar las pruebas en la oportunidad del inicio de la audiencia preliminar, facilita la mediación entre las partes, se insiste, por el conocimiento pleno que tiene el Tribunal sobre los hechos que rodean el caso y que le permite inducir a las partes a la convicción de buscar una solución al conflicto;

c) Por razones de lealtad y buena fe procesal, en este particular, se hace preciso acotar, que esta razón en modo alguno comporta un argumento falaz, antes por el contrario está fundamentada en la experiencia que da la función judicial, pues, no puede concebirse que se corresponda con la lealtad y la buena fe, el hecho de que habiendo transcurrido cuatro meses en un proceso de mediación, en la última fase se pretenda sorprender tanto a la contraparte como al órgano jurisdiccional con la presentación de pruebas que amenazan con desvirtuar todo el acontecimiento del proceso, más cuando, como ya se dijo, en el nuevo proceso laboral la audiencia preliminar no cumple con la tercera función que se le atribuye en el Derecho Procesal Común, cual es, fijar los términos del contradictorio.

Ahora bien es posible en materia laboral suspender la Audiencia Preliminar de conformidad a lo establecido en los artículos 130 y 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es decir, que el Juez tiene la facultad suspenderla y ordenar su continuación cuantas veces fuere necesario, precepto legal 132 ejusdem, siempre que la duración no exceda de cuatro meses, parte in fine de la norma jurídica 136 ejusdem, obviamente debe señalarse con énfasis que la audiencia en cuestión es una fase única e indivisa, no importando las sesiones que la integren, ya que ésta se informa por el principio de concentración procesal.

La facultad del juez en la audiencia, en razón de que es el director del proceso, y debe impulsarlo de oficio hasta su conclusión, adoptándose así la

doctrina según la cual el proceso una vez iniciado, no es asunto exclusivo de las partes. A manera de epílogo la audiencia preliminar, tiene como fin fundamental que las partes litigiosas lleguen a un arreglo amigable.

Si el demandado no comparece: El artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, expresa lo siguiente:

“Si el demandado no compareciere a la audiencia preliminar, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante y el tribunal sentenciará en forma oral conforme a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, reduciendo la sentencia a un acta que elaborará el mismo día, contra la cual, el demandado podrá apelar a dos efectos, dentro de un lapso de cinco días hábiles a partir de la publicación del fallo. El Tribunal Superior del Trabajo competente decidirá oral e inmediatamente y previa audiencia de parte, dentro de los cinco días hábiles siguientes contados a partir del día de recibo del expediente, pudiendo confirmar la sentencia de Primera Instancia o revocarla, cuando considerare que existieren justificados y fundados motivos para la incomparecencia del demandado por caso fortuito o fuerza mayor plenamente comprobables, a criterio del tribunal. La decisión se reducirá a forma escrita y contra la misma será admisible el recurso de casación, si alcanzare la cuantía a la que se refiere el artículo 167 de esta Ley, dentro de los cinco días hábiles siguientes a dicha decisión. En todo caso, si el apelante no compareciere a la audiencia fijada para decidir la apelación, se considerará desistido el recurso intentado”.

La consecuencia jurídica que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo otorgó a esa incomparecencia del demandado a la audiencia preliminar es la “presunción de admisión de los hechos alegados por el demandante” y la inmediata decisión de la causa conforme a esa confesión y aclarando que son distintos los conceptos jurídicos de presunción de admisión de los hechos y de confesión, pues tal incomparecencia, que no permite prueba en contrario que enerve sus efectos, no puede ser una confesión, y a lo más cercano que se parece es a una admisión tácita, figura poco común, pero que, como toda admisión, da por ciertos los hechos de la pretensión y se

hace irreversible el reconocimiento de los mismos, y quedará a criterio del juez la correcta calificación jurídica de la misma.

Dicha incomparecencia, confesión ficta, revestirá carácter absoluto por lo tanto no desvirtuable por prueba en contrario, presunción *juris et de jure*. Es decir, la potestad del contumaz no representará la posibilidad de desvirtuar la confesión de admisión por prueba en contrario, sino la de enervar la acción por no estar ésta amparada por la ley o la de enervar la pretensión del actor bajo la afirmación de que ésta es contraria a derecho.

Si demandado no comparece a las prolongaciones, continuación, de la audiencia preliminar, la incomparecencia del demandado surge en una de las prolongaciones de la audiencia preliminar, la admisión de los hechos por efecto de dicha incomparecencia revestirá carácter relativo, por lo tanto desvirtuable por prueba en contrario, presunción *juris tantum*, caso en el cual, el sentenciador de sustanciación, mediación y ejecución deberá incorporar al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio, artículo 74 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, quien es el que verificará, una vez concluido el lapso probatorio, el cumplimiento de los requisitos para que la confesión ficta sea declarada y tenga eficacia legal, es decir, verificará si la petición del demandante no es contraria a derecho y que el demandado no haya probado nada que le favorezca. En este caso, de haberse cumplido los requisitos precedentemente expuestos, la confesión ficta será declarada y el juez decidirá la causa conforme a dicha confesión. Si la sentencia de juicio es apelada, el tribunal superior que resulte competente decidirá en capítulo previo, si así fuese alegado por el demandado en la audiencia de apelación, las circunstancias que le impidieron comparecer a la prolongación de la audiencia preliminar, es decir, el caso fortuito o fuerza mayor que originó la incomparecencia del demandado y si esto resultare improcedente,

proseguirá el juez entonces a decidir la causa teniendo en consideración los requisitos impretermitibles para que pueda declararse la confesión ficta, que no sea contraria a derecho la petición del demandante o ilegal la acción propuesta y que el demandado nada haya probado.

En ambos casos: si el juez superior competente considera que el demandado logró demostrar que la causa de la incomparecencia a la audiencia preliminar (sea a la primera o las prolongaciones) se debió a un caso fortuito o a una fuerza mayor, deberá reponer la causa al estado que se celebre la audiencia preliminar de conciliación y mediación.

Ahora bien si es el demandante quién no asiste: El artículo 130 de la Ley Orgánica procesal del Trabajo, señala:

“Si el demandante no comparece 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.”

Establece nuestro ordenamiento jurídico, la sanción al demandante cuando no asiste a la Audiencia Preliminar, por ser éste quien inicia el proceso, a través de un demanda, por lo cual, el principal actor en el proceso es precisamente éste, y en virtud de ello, lo penaliza cuando no asiste, tal como lo estipula el artículo 130 pre-citado. Igual consecuencia se producirá, cuando ambas partes no asistan.

En la práctica, en la mayoría de los casos, la Audiencia Preliminar, en comento, es bastante informal. El Juez que la conduce, que usualmente no es el mismo que lleva la causa principal, expone la conveniencia de los acuerdos en prima fase y dirige las intervenciones de las partes. Primero, da la palabra al actor, luego al demandado, y en ocasiones, dependiendo del caso en concreto, efectúa los cálculos a que haya lugar, en comunión con las partes.

En el caso de lograr el Juez un acuerdo entre las partes, el mismo se plasma en un Acta, la cual contiene, todos y cada uno de los términos de la transacción (modalidades de pago). De no llegarse a un acuerdo, será remitido el expediente a la Sala de Juicio, a los fines de evacuar las pruebas que ya fueron promovidas en la Audiencia Preliminar y dictar la sentencia respectiva.

Se debe acotar, finalmente, que la importancia de presentar el Escrito de Promoción de Pruebas al inicio de la Audiencia, radica en que con posterioridad, no se podrá presentar, por ende, si actor o demandado no lo presentan, quedarán sin pruebas en el curso del juicio y el desenlace fatal será el resultar perdidoso en el mismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amado, L. (2004). *“La Implementación de Centros de Mediación y de Resolución de Conflictos en Venezuela, Ponencia dictada en la I Conferencia sobre Métodos Alternos”*, Maracaibo, Venezuela.
- BETTI, E. (2002). *“Teoría generale del negozio giuridico”*; prima ristampa corretta Della II edizione a cura di Giuliano Crifò; Edizioni Scientifiche Italiane; Nápoles.
- Bruzual, G. (2005) *“El Juicio Oral en la Justicia Laboral Venezolana”*. 1ª reimpresión. Caracas, Venezuela. Editorial: CEC. S.A.
- Burguet, M. (2004), *“Propuesta para el dialogo, Barcelona, España, página Web www.ua.ambit.org”*, extraído el 17 de Enero de 2013
- Canchica, J. (2008). *“Ley Orgánica Procesal del Trabajo”*. 3ª Ed. Caracas, Venezuela. Ediciones: PAREDES.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *“Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela”*, N° 5.453 (Extraordinario), Marzo 24 de 2000.
- Couture, E. (1981). *“Fundamentos de Derecho Procesal Civil”*. Ediciones Depalma. Buenos Aires.
- Fairén, V. *“La humanización del proceso; lenguaje; formas; contacto entre los jueces y las partes”*. Revista Iberoamericana de Derecho Procesal. N° 2-3.
- Guzmán, R. (2000). *“Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”*, Caracas, 2000, undécima edición, Editorial Melvin.
- Henríquez, R. (2006). *“Nuevo Proceso Laboral Venezolano”*. 3ª edición. Maracaibo, Venezuela. Editorial: Cejuz.
- Marín, F. (2006). *“Curso de Procedimiento Laboral Venezolano”*. 3ª edición. Caracas, Venezuela. Editorial: Vadell Hermanos.
- Meza, M. (2006). *“Aplicación del Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo”*.

- Moore, C. (1995), *“El proceso de mediación, métodos prácticos para resolución de conflictos”*, segunda edición, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Granica, C.A.
- Newman, J. (1999). *“Oralidad en el Procedimiento Civil y el Proceso por Audiencias”*. Editorial Arismeca.
- Pérez, E. (2007). *“Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo”*. 2ª edición. Caracas, Venezuela. Editorial: Vadell Hermanos.
- Plá, A. (1998). *“Principios del Derecho del Trabajo”*. Editorial. Desalma.
- Rengel, A. (1991). *“Tratado de Derecho Procesal Civil”*. Tomo I. Editorial Ex Libris. Caracas.
- Sainz, C. (2003). *“Valoración Crítica Nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo”*. 3ª edición. Caracas, Venezuela. Editorial: Cedill.
- Sánchez, P. (2004). *“Manual de Derecho Procesal Penal”*. IDEMSA, Lima.
- Santana, J. (2007). *“El Proceso Laboral y sus Instituciones”*. Caracas, Venezuela. Ediciones Paredes.
- Sentís, S. (1970). *“El problema de la lentitud de los procesos y sus soluciones. Revista Argentina de Derecho Procesal”*. Nº 1, enero-marzo.
- Villasmil, F. y Villasmil, M. (2003). *“Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano”*. 1ª edición. Maracaibo, Venezuela. Librería: Europa.
- www.tsj.gov.ve., *“Sentencia Nº 35 de Sala de Casación Social”*, Expediente Nº 01-485 de fecha 05/02/2002, [Consulta: 2013, enero 07].
- www.tsj.gov.ve., *“Sentencia Nº 91 de Sala de Casación Social”*, Expediente Nº 02-479 de fecha 27/02/2003, [Consulta: 2013, enero 08].
- www.tsj.gov.ve., *“Sentencia Nº 35 de Sala de Casación Social”*, Expediente Nº 01-485 de fecha 05/02/2002, [Consulta: 2013, enero 08].
- www.tsj.gov.ve., *“Sala de Casación Social”*, [Consulta: 2013, enero 15].
- www.tsj.gov.ve., *“Sentencia Nº 445 de Sala de Casación Social”*, Expediente Nº 99-469 de fecha 09/11/2000, [Consulta: 2013, enero 08].

www.tsj.gov.ve, “*Sentencia N° 50 de Sala de Casación Social*”, Expediente N° 99-1026 de fecha 22/03/2001, [Consulta: 2013, enero 12].

www.tsj.gov.ve “*Sentencia N° 61 de Sala de Casación Social*”, Expediente N° 98-546 de fecha 16/03/2000, [Consulta: 2013, enero 07].

www.tsj.gov.ve, “*Sentencia N° 204 de Sala de Casación Social*”, Expediente N° 99-572 de fecha 21/06/2000, [Consulta: 2013, enero 07].

www.tsj.gov.ve, [Consulta: 2013, enero 13].

www.tsj.gov.ve, “*Sentencia N° 616 de Sala de Casación Social*”, Expediente N° 02-242 de fecha 06/11/2002, [Consulta: 2013, enero 08].

www.tsj.gov.ve “*Sentencia N° 592 de Sala de Casación Social*”, Expediente N° 02-147 de fecha 23/10/2002, [Consulta: 2013, enero 08].

www.tsj.gov.ve, “*Sentencia N° 1299 de Sala de Casación Social*”, Expediente N° 04-685 de fecha 15/10/2004, [Consulta: 2013, enero 08].

www.tsj.gov.ve, “*Sentencia N° 47 de Sala de Casación Social*”, Expediente N° 02-357 de fecha 13/02/2003, [Consulta: 2013, enero 08].