AA5763b

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**
**DIRECCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**
**ÁREA DE DERECHO**
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

# LAS GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO Y DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN LA NOTIFICACIÓN DEL DEMANDADO EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO

**Trabajo Especial de Grado,** para optar al **Grado de Especialista, en** Derecho del **Trabajo**

**Autora: Tahidee C. Guevara G.**
**Asesor: Frederick Cabrera Conde**

Caracas, 2013.

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**
**DIRECCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**
**ÁREA DE DERECHO**
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

## ACEPTACIÓN DEL ASESOR-TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Proyecto de Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Tahidee Coromoto Guevara Guevara, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título tentativo es "**las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**" y acepto asesorar al estudiante, durante la etapa de desarrollo del trabajo, hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Caracas, a los 04 días del mes de septiembre de 2013.

Frederick Cabrera Conde
C.I Nro. 11.691.950

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**
**DIRECCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**
**ÁREA DE DERECHO**
**POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

# LAS GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO Y DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN LA NOTIFICACIÓN DEL DEMANDADO EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO

**Trabajo Especial de Grado, para optar al Grado de Especialista, en Derecho del Trabajo**

**Autora: Tahidee C. Guevara G.**
**Asesor: Frederick Cabrera Conde**
**Fecha: Septiembre 2013.**

## RESUMEN

El propósito de la investigación es evaluar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El tema de estudio se desarrolló mediante una investigación monográfica documental, de nivel analítico - descriptivo. Se realizó un análisis subjetivo y lógico de las fuentes bibliográficas tomadas de libros, revistas especializadas, páginas Web, referidas al estudio propuesto, comparando, clasificando y sintetizando las opiniones referentes al tema de los diversos autores, así como de la jurisprudencia emanadas del Tribunal Supremo de Justicia, como máximo Tribunal de la República. El instrumento a utilizarse consistió en una matriz de análisis de contenido, que sirvió de apoyo para la clasificación y síntesis de la información que se obtuvo de las fuentes documentales y que permitió la comparación de posiciones teóricas de los autores consultados. El objeto del estudio es analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, haciendo énfasis en su artículo 126. Los resultados del análisis arrojaron entre sus más relevantes conclusiones que el hecho de incluir en las leyes el acceso a la tecnología como materia de orden público, la convierte en un derecho para la ciudadanía, enlazado a la necesidad de lograr un elevado grado de perfección en la misión tutelar de la querella judicial, pese a esto en el Sistema Judicial venezolano, aun se ofrece una gran resistencia a introducir este como notificación suficiente para el demandado.

**Palabras clave:** citación, debido proceso, notificación, proceso, tutela judicial efectiva, derecho procesal del trabajo, celeridad.

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos los litigantes que día a día van escribiendo el derecho con su ejercicio y práctica.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco este trabajo a Dios que me ha dado salud, entereza, fortaleza y vida para poder realizarlo.

A mi madre por su incansable apoyo y empuje.

A mi estimado tutor por haberme orientado y a todos aquellos que me asesoraron para que fuera posible.

## ÍNDICE GENERAL


| | | p.p |
|---|---|---|
| **ACEPTACIÓN DEL TUTOR** | | i |
| **RESUMEN** | | ii |
| **DEDICATORIA** | | iii |
| **AGRADECIMIENTO** | | iv |
| **INDICE GENERAL** | | v |
| **LISTA DE TABLAS** | | vi |
| **I.** | **EL PROBLEMA** | 3 |
| | Planteamiento del Problema | 3 |
| | Objetivos de la investigación | 9 |
| | Justificación e importancia | 9 |
| **II.** | **MARCO REFERENCIAL** | 12 |
| | Antecedentes históricos | 12 |
| | Antecedentes de la investigación | 16 |
| | Fundamentos Teóricos: Notificación y citación, como instituciones procesales del demandado en el artículo 126 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. | 18 |
| | Fundamentos Jurídicos: Garantía del debido proceso en el procedimiento laboral de la República Bolivariana de Venezuela. | 24 |
| | Fundamentos Jurisprudenciales: Jurisprudencias relativas a la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral | 28 |
| | Esquema Preliminar de la Investigación | 35 |

| | | |
|---|---|---|
| **III** | **METODOLOGÍA** | 38 |
| | Tipo y Nivel de la investigación | 38 |
| | Técnica e Instrumentos de recolección de información | 40 |
| | Clasificación y análisis e interpretación de la información | 41 |
| | Procedimientos de la Investigación | 42 |
| | Factibilidad del Proyecto | 45 |
| **IV** | **NOTIFICACIÓN Y CITACIÓN COMO INSTITUCIONES PROCESALES** | 47 |
| | La Notificación como institución procesal | 47 |
| | La Citación como institución procesal | 47 |
| | Semejanzas entre la Notificación y la Citación | 48 |
| | Diferencias entre la Notificación y la Citación | 49 |
| **V** | **NOTIFICACIÓN DEL DEMANDADO EN EL ARTÍCULO 126 LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO** | 52 |
| | Principios que rigen en el proceso laboral | 52 |
| | Notificación del demandado | 56 |
| | Notificación del demandado en el artículo 126 de la LOPT | 56 |
| **VI** | **GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO** | 58 |
| | Principios constitucionales que rigen en todo proceso | 58 |

Connotación del debido proceso como derecho humano 60

**VII POSICIONES JURISPRUDENCIALES EN LA GARANTÍA DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN EL PROCESO LABORAL** 62

Tutela judicial efectiva 62

La jurisprudencia y la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral 62

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES** 64

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS** 68

**ANEXOS** 73

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación estuvo dirigida a analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; en el caso particular de este estudio se procuró establecer las diferencias existentes entre los términos notificación y citación dentro del ámbito de las instituciones procesales. Igualmente se procedió a describir la primera de ellas y la forma como lo contempla el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Por otra parte se pretendió examinar la garantía del debido proceso en el procedimiento laboral de la República Bolivariana de Venezuela y hacer un recorrido por diversas jurisprudencias y la forma como se ha venido incorporando la tecnología y sus avances dentro del ámbito jurídico, como un instrumento para mejorar las actividades y por otra parte como un beneficio gracias a la duración en el tiempo de los documentos logrados mediante el empleo de internet, fax, contratos informáticos, vía correo electrónico, entre otros.

El interés se centra en que el empleo de documentos electrónicos como elemento de notificación, evidencia o prueba dentro del proceso, presenta inconvenientes en cuanto a su certeza, no obstante, deja de ser un elemento que se ha incorporado con la evolución del derecho probatorio que se ha dado a la par de la ciencia, en este sentido, en Venezuela la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001), constituye un avance significativo en el proceso de reconocer las operaciones que se efectúan mediante sistemas informáticos, por lo que la presente investigación planteó como objetivo analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo con énfasis en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La investigación se llevó a cabo empleando un estudio monográfico a un nivel descriptivo, que permitió un análisis del contenido de naturaleza cualitativa, análisis comparativo y la construcción de sistemas de categorías, clasificación, inducción y

síntesis, lo cual permitió efectuar un examen deductivo-inductivo que permitió cumplir con los objetivos que se plantearon en la investigación acerca del análisis de las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado contemplada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El mismo está estructurado en capítulos a saber:

Capítulo I, Planteamiento del problema, el mismo contempla la descripción del problema a estudiar, los objetivos generales y específicos y la justificación e importancia del estudio.

Capítulo II, Marco Teórico contiene antecedentes históricos y antecedentes relacionados de la investigación, los fundamentos teóricos, jurídicos y jurisprudenciales y el esquema preliminar de la investigación.

Capítulo III, el Marco Metodológico esboza el tipo y nivel de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados, la clasificación, análisis e interpretación de la información y el procedimiento y la factibilidad del mismo. Finalmente se encuentran las conclusiones a la cual llegó la investigadora y las referencias empleadas a lo largo de todo el estudio.

# CAPÍTULO I

# EL PROBLEMA

## Planteamiento del Problema

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece principios jurídicos procesales, según el cual toda persona tiene derecho a garantías mínimas tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, así como la oportunidad que tiene todo ser humano de manera universal para comprobar su inocencia ante cualquier situación que le asigna el matiz de una supuesta culpabilidad, principios estos establecidos en el artículo 49 numeral 1, que consagra el debido proceso y el derecho a la defensa:

> El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia: 1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley.

El derecho a la defensa implica, el derecho a ser debidamente notificado de los motivos por los cuales es investigado y de ser oído, existiendo a tal efecto la comunicación de la orden de comparecencia y la posibilidad de ser informado del contenido de la demanda que sobre él recaiga, siendo que este derecho a ser oído, hace referencia a la oportunidad de concurrir al Tribunal para exponer su defensa. En el derecho procesal venezolano se realiza dicho acto de comunicación a través de la citación, la cual constituye la orden de comparecencia ante la autoridad judicial y para lo cual debe existir, previo a ello, una orden judicial que deberá ser llevada por el Alguacil del Tribunal y dejar constancia por escrito, existiendo para tal fin

diferentes modalidades para su práctica. A tal efecto, en el sistema procesal venezolano, una vez admitida la demanda, se generan efectos procesales, pues, coloca a las partes a derecho, una vez hecha la citación del demandado para la contestación de la demanda.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se considera al proceso como un instrumento fundamental para la realización de la justicia, según se expresa en su artículo 257, lo cual trae como consecuencia, a los fines de lograr tal cometido, ofrecer garantías formales y sustanciales, cuya efectividad se atribuye a los órganos jurisdiccionales.

Es a través de su disposición transitoria cuarta que ordena la creación de una Ley Procesal del Trabajo con carácter orgánico, que garantice una jurisdicción laboral autónoma, orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad sobre los hechos, equidad y la rectoría del Juez en el proceso, así como, la consiguiente promulgación de Ley Orgánica Procesal del Trabajo, cuya entrada en vigencia fue desde agosto del año 2003, basada en estos principios, con lo cual el sistema procesal venezolano en materia del trabajo, experimentó cambios fundamentales.

Con el objetivo de garantizar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, el derecho a la defensa, el debido proceso y el principio de celeridad, este nuevo proceso laboral sustituye la citación del demandado por la figura de la notificación, tal como lo dispone el artículo 7 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: "hecha la notificación para la audiencia preliminar, las partes quedan a derecho y no habrá necesidad de nueva notificación para ningún otro acto del proceso, salvo los casos expresamente señalados en esta Ley". Del precepto anteriormente transcrito, se observa que la ley establece de manera expresa el emplazamiento del demandado para el primer acto del proceso a través de la notificación, sin que haya necesidad de un nuevo llamado del demandado, sino en los casos expresamente establecidos en la norma adjetiva laboral.

Esta novísima norma, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece con relación a la notificación del demandado su tramitación específica, de la siguiente manera:

> Artículo 126. Admitida la demanda se ordenará la notificación del demandado, mediante un cartel que indicará el día y la hora acordada para la celebración de la audiencia preliminar, el cual será fijado por el Alguacil, a la puerta de la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al empleador o consignándolo en secretaría o en su oficina receptora de correspondencia, si la hubiere (...). El día siguiente al de la constancia que ponga el Secretario, en autos, de haber cumplido dicha actuación, comenzará a contarse el lapso de comparecencia del demandado.
>
> El Tribunal, a solicitud de parte o de oficio, podrá practicar la notificación del demandado por los medios electrónicos de los cuales disponga, siempre y cuando éstos le pertenezcan. A efectos de la certificación de la notificación, se procederá de conformidad con lo establecido en la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas en todo cuanto le sea aplicable, atendiendo siempre a los principios de inmediatez, brevedad y celeridad de la presente Ley. A todo evento, el Juez dejará constancia en el expediente, que efectivamente se materializó la notificación del demandado. Al día siguiente a la certificación anteriormente referida, comienzan a correr el lapso para la comparecencia de las partes a la audiencia preliminar. Parágrafo Único: La notificación podrá gestionarse por el propio demandante o por su apoderado, mediante cualquier notario público de la jurisdicción del Tribunal.

Como se evidencia de las precedentes transcripciones, tal notificación tiene como finalidad fijarle al demandado una fecha y hora específica para que comparezca, de manera personal o a través de su apoderado, a la audiencia preliminar. Además,

dispone una variedad de alternativas para la práctica de la misma, como lo dispuesto en el artículo 127 ejusdem.

Al examinar las figuras de la citación y la notificación se observa que las mismas conllevan al estudio de los presupuestos procesales, siendo estas las condiciones formales previas a las que está obligado el órgano jurisdiccional para resolver las controversias mediante la voluntad de la ley, constituyéndose la misma en presupuestos de validez por cuanto el llamado del demandado al proceso es una condición necesaria para que tenga regularidad, y se conforme una válida relación procesal, caso contrario se estaría violentado el debido proceso, contenido en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como derecho y garantía, al igual que el artículo 26 ejusdem referido a la tutela judicial efectiva y al artículo 257 ejusdem, contentivo de la finalidad del proceso.

De esta manera, la notificación laboral contenida en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) establece que admitida la demanda se ordenará la notificación del demandado mediante un cartel que será fijado por el Alguacil, a la puerta de la sede de la empresa, entregándole una copia del mismo al empleador o consignándolo en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia. Asimismo, el referido artículo establece que el tribunal de oficio o a petición de parte puede practicar la notificación del demandado "por los medios electrónicos de los cuales disponga, siempre y cuando estos les pertenezcan", (párr. 3) certificándola según lo dispuesto en la "Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas en todo cuanto le sea aplicable, atendiendo siempre a los principios de inmediatez, brevedad y celeridad de la presente Ley". (párr. 3)

Es decir, que una de las formas para que la notificación laboral, surta plenos efectos jurídicos, es que la misma debe verificarse en la sede de la empresa demandada. No obstante respecto a esta forma de notificación se presenta la problemática, ya que la simple fijación de un cartel en la sede de la empresa y dejarlo en manos del personal de secretaria u oficina receptora, no garantiza en forma directa

y personal el llamado o emplazamiento al juicio del directo y real agraviado como lo son los representantes legales del patrono u empleador (lo que en materia procesal civil se garantiza través de la citación personal), lo que en la práctica ha originado violaciones a la defensa y debido proceso del demandado, ya que muchas veces estas notificaciones son entregadas a trabajadores que no tienen que ver nada con correspondencia, receptoría o secretaria y muchas veces la empresa en realidad no está en conocimiento de la demanda que cursa en su contra, originándose en estos casos su confección ficta.

Por otra parte, la Ley no contempla de modo alguno como deberá practicarse este tipo de notificación, en el caso de que los demandados sean personas naturales, situación ésta en la que pueden presentarse dudas con relación al lugar en el que debe practicarse dicha notificación, puesto que, si bien, las personas naturales pueden realizar una actividad económica, el domicilio en el que la realizan puede no encontrarse legalmente constituido como persona jurídica sino que la misma puede encontrarse ubicada en un domicilio personal. En consecuencia, existe un vacío legal para los casos en que el patrono sea una persona natural o una persona jurídica que haya cerrado sus oficinas o centros de trabajo y no se le encuentre.

Cabe destacar que el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), actual normativa sustantiva laboral, establece en su artículo 151, la solidaridad de las personas naturales en su carácter de patronos y de los accionistas de las personas jurídicas, en el pago de las acreencias salariales de los trabajadores. Como colorario de lo anterior, es evidente, que debemos aplicar la ley especial procedimental que regula la materia, para efectuar este tipo de notificación, y se encuentra una situación que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no regula expresamente respecto a las formas de la notificación del demandado, pudiéndose conculcar de esta forma al actor, el acceso a los órganos de administración de justicia (tutela judicial efectiva). Por otra parte, al no practicar en forma directa y personal, la notificación del demandado, también se podrían

violentar derechos de orden Constitucional, ya que el no practicar la misma de manera correcta podría generar consecuencias jurídicas que pudieran resultar sumamente graves para el patrono como la presunción de la admisión de los hechos, conculcándose el derecho a la defensa y el debido proceso del mismo. Asimismo, también conlleva una serie de riesgos para el accionante, ya que al ser infructuosa la notificación del demandado bien sea porque no existe un domicilio procesal determinado o bien sea por la contumacia del mismo en darse por notificado, o porque se entregó el cartel en persona distinta a las especificadas en la Ley (personal de receptoría o secretaría), pueda quedar de esta manera ilusoria la ejecución del fallo que pudiera existir, o en mucho de los casos podría darse como consecuencia la reposición de la causa por error en la notificación, tomando en cuenta que la misma constituye un elemento esencial para la validez del proceso, vicios que pudieran impedirse con la aplicación por parte de los Tribunales de la regulación expresa y diáfana de tal acto procesal.

Es importante destacar, los artículos 15 y 16 de la Ley del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012), establecen la supremacía de los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República, de esta manera cabe citar los siguientes: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), en cuyo artículo XVIII, establece:

> Toda persona puede concurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por la cual la justicia la ampare contra actos de la autoridad que viole, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente. (párr... 30)

El Pacto de Derechos Civiles y Políticos (1966), sostiene en su artículo 2, lo siguiente: "Artículo 2: Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente pacto hayan sido violados, podrá interponer un recurso efectivo, aún cuando

tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales" (párr. 14).

Asimismo, La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) establece en su artículo 8: "Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley" (párr. 10). Concatenados, los anteriores tratados, con los artículos 26 y 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ya analizados, ante el planteamiento del problema señalado, surge una gran interrogante que da origen a la investigación: ¿Cuáles son las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo? De la interrogante surge el objetivo general de este estudio que se expresa a continuación.

## Objetivos de la Investigación

### Objetivo General

Analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

### Objetivos Específicos

Establecer las diferencias entre notificación y citación, como instituciones procesales.

Describir la Notificación, (tipos y formas de notificación) del demandado en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Examinar la garantía del debido proceso en el procedimiento laboral de la República Bolivariana de Venezuela.

Considerar en diferentes jurisprudencias la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral

## Justificación e Importancia

La investigación sobre el análisis de la garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación prevista en la Ley Orgánica Procesal del

Trabajo (2002), se justifica para la sociedad, porque el proceso civil la citación del demandado es una formalidad esencial para la validez del juicio, y la ley exige que debe ser hecha en forma personal, mientras que en el procedimiento laboral el conocimiento de la demanda se hace a la parte demandada mediante una notificación fijada a las puertas de la empresa. Por otra parte, la investigación posee gran importancia ya que la correcta notificación para que la accionada se haga parte del proceso, evitaría reposiciones inútiles, garantizándose transparencia en el procedimiento, teniendo en cuenta que el contrato social venezolano configura un estado de Justicia al permitirle a los sujetos procesales que componen la litis, una mayor celeridad en el curso del proceso.

Se justifica la investigación para los jueces, abogados, auxiliares de justicia y al foro jurídico en general porque el proceso tiene como fin la búsqueda de la verdad mediante la sentencia que resuelve el conflicto subjetivo sometido al conocimiento del órgano jurisdiccional, para lo cual es necesario la aplicación de los principios constitucionales procesales por cuanto éstos, los medios procesales son a través de los cuales se hace posible la realización y eficacia de los derechos constitucionales. La constitucionalización de los derechos o principios procesales es el reconocimiento por la Constitución de los derechos o garantías procesales que tienen los ciudadanos en los procesos judiciales y administrativos. Asimismo, este reconocimiento es supremo a la Constitución, en los tratados internacionales suscritos y aprobados por la República, respecto a su carácter de derecho humano universal y fundamental. Por otra parte, la investigación posee gran importancia para los jueces, Abogados, auxiliares de justicia, porque es de suma importancia la notificación bien practicada, por cuanto en el nuevo proceso laboral una notificación practicada con vicios, viciaría todo el procedimiento, ya que la correcta notificación para que la parte accionada se haga parte del proceso, evitaría reposiciones inútiles, garantizándose transparencia en el procedimiento, teniendo en cuenta que el contrato social venezolano configura un estado de Justicia al permitirle a los sujetos procesales que componen la litis, una

mayor celeridad en el curso del proceso. Además el debido proceso no puede ser violentado.

De acuerdo con la relevancia que reviste la situación planteada, el Trabajo de Investigación sobre las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se encuentra plenamente justificado desde el punto de vista jurídico, por cuanto la investigación tiene como objeto principal un estudio de generalidades inherentes al proceso, desde una perspectiva exclusivamente laboral, resulta ser una herramienta indispensable, para la administración de justicia en materia laboral, y para los profesionales del Derecho, ya que conocer cuales son los tipos y formas de notificación previstos en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garanticen el emplazamiento del demandado, así como la correcta práctica de la notificación de las personas naturales cuando se encuentren como demandados en el proceso, conllevaría a garantizar el derecho a la defensa de las partes y el debido proceso, evitándose reposiciones inútiles generadas por una incorrecta notificación.

Desde el punto de vista institucional, la investigación sobre las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se justifica por cuanto proporcionará a los órganos jurisdiccionales, información importante que permita aclarar dudas y vacíos, que se puedan presentar con relación a la notificación del demandado, para que dentro de los límites de sus funciones, el Servicio de Alguacilazgo y el Tribunal competente, verifique su correcta práctica.

# CAPÍTULO II

# MARCO REFERENCIAL

En el presente capítulo se hará mención a los distintos autores que han estudiado el problema planteado en esta investigación, ello permitirá delimitar el objeto de estudio y las distintas materias tratadas. Por tanto del análisis de la bibliografía aportada, así como de la documentación que pueda existir para la fecha, se efectuará la presente investigación que servirá de aporte en la materia, asimismo, se responde muchas dudas en relación al tema en estudio.

**Antecedentes Históricos**

Las relaciones laborales, antes de la promulgación de la Primera Ley del Trabajo, publicada el 23 de julio del año de 1928, estuvieron reguladas, en el ámbito nacional, por la Ley de Talleres y Establecimientos públicos y por disposiciones sobre diversas materias contenidas en el Código Civil. Para el 16 de julio de 1936 se sanciona la primera Ley del Trabajo, en la cual se establece un conjunto de normas sustantivas para regular los derechos y obligaciones derivadas del hecho social del trabajo, con las modalidades de una jurisdicción especial, pero para los asuntos que no correspondían a la conciliación, según Mora (2004), "era competente para conocer, decidir y ejecutar sus sentencias un Tribunal constituido por el Inspector o por la persona por el comisionada, por si sólo o con dos asesores, cuyo nombramiento podría solicitar cualquiera de las partes" (p.31); el procedimiento a observar era el pautado en el Código de Procedimiento Civil, y las sentencias se concedía apelación por ante la Oficina Nacional del Trabajo. Ello era provisional hasta tanto no se constituyeran los Tribunales especiales, los cuales comenzaron sus actividades el 15 de noviembre del año de 1937.

Para el 16 de agosto del año de 1940 se dicta la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, en la cual se establece por primera vez una jurisdicción laboral autónoma y especializada para el conocimiento y decisión de los conflictos

que surgieran con motivo de la aplicación de los leyes sustantivas del trabajo, en la cual se estableció una jurisdicción laboral especializada, pero al no crearse suficientes tribunales con competencia exclusiva en materia laboral los procedimientos se prologaban durante años.

La Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo constataba de 104 artículos y II Títulos con sus respectivos capítulos y en la parte final incorporó las disposiciones transitorias, estableció tribunales especializados unipersonales en primera instancia en los diferentes Estados y Territorios Federales y en segunda instancia un Tribual Superior del Trabajo Colegiado compuesto por tres jueces con competencia nacional. En dicha reglamentación, en su artículo 47, se establecía la aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil y en la sustanciación de los procesos se remitía a los juicios breves previsto en dicho Código con las modificaciones indicadas en la Ley in comento. También estableció la asistencia gratuita para aquellos trabajadores cuya remuneración diaria no excedía de veinte (20) bolívares diarios, a través de la institución de los Procuradores Especiales de Trabajadores. Igualmente estableció un procedimiento escrito, aunque la Ley permitía la exposición oral de la demanda ante el juez del trabajo. En el procedimiento se obligaba a oponer las excepciones dilatorias en la oportunidad de la Litis-contestación y una vez resueltas éstas también podía el demandado oponer las excepciones de inadmisibilidad in limite Litis o como defensa de fondo, lo que trajo como consecuencia el correspondiente retardo procesal, desnaturalizando la brevedad que debe caracterizar el procedimiento sumario y breve en materia laboral.

Para el año de 1956, el 2 de agosto, se publica en Gaceta Oficial la Ley Reforma Parcial de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, en la cual se introducen un conjunto de cambios sustanciales, entre los cuales cabe citar, la creación de los tribunales del trabajo, eliminando la denominación de especiales; la Procuraduría General de Trabajadores; se obliga a que en los juicios del trabajo, las excepciones dilatorias y las de inadmisibilidad señaladas en el Código de

Procedimiento Civil, sean opuestas conjuntamente en la oportunidad de la Litis contestación, que el demandado en el momento de contestar la demanda deba motivar la contestación de ésta, determinando cuáles de los hechos invocados en el libelo admite como ciertos y cuáles niega o rechaza, y a expresar, así mismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar.

Nuevamente se reforma la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, el 19 de noviembre de 1959, pero esta vez, de acuerdo a Mora (2004), únicamente para "la modificación del artículo 78 en relación a la cuantía requerida para recurrir en Casación" (p. 37), Es decir, dicha reforma fue puntual y consistió exclusivamente en el incremento de la cuantía para recurrir a Casación.

La Ley del Trabajo del año de 1947, fue modificada en los años de 1966, 1974, en 1975 dos veces, 1983 y en 1990, la cual a su vez fue reformada el 19 de junio de 1997. Durante todo este tiempo la materia laboral fue regulada por diversas leyes especiales, sin embargo, la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo del 16 de agosto de 1940 permanece vigente parcialmente, a pesar de los cambios importantes ocurridos en materia laboral en el país, durante los últimos 63 años.

Para el 5 de diciembre del año de 1985, el extinto Congreso de la República, aprueba el nuevo Código de Procedimiento Civil, promulgado el 22 de enero de 1986, con vigencia efectiva a partir del 16 de marzo de 1987, terminó por decretar la inaplicabilidad práctica de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, por el desfase derivado de la aplicación supletoria de dicho Código.

Lo antes señalado demuestra que hasta la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no podía hablarse de una justicia laboral autónoma y especializada, que garantizara la protección del trabajador en los términos y condiciones establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo responde al mandato constitucional contenido en el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el cual se ordena la oralidad, la brevedad primando el fondo sobre la forma de los procedimientos jurisdiccionales.

La Ley en lo que respecta a la citación o la orden de comparecencia ante la autoridad judicial, en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, tal como señala Pérez (2004):

> ...pasa de la citación personal presunta o también llamada supletoria, que se basa en la inferencia legal de que toda citación o notificación realizada en alguien a la esfera íntima del que debe ser citado o notificado (...) salvo rarísimas excepciones, será siempre entregada al interesado desde su trono le endilga ya la condición de citado en legal forma y le impone consecuencias terribles por su inasistencia a os actos procesales (p. 10).

Se refiere el precitado autor a que la inasistencia a los actos procesales, son castigados por el legislador con consecuencias graves para el demandado, pues la citación pone a las partes a derecho, origina en el demandado la carga de comparecer a la contestación de la demanda para responder y defenderse de las acusaciones, evitando el riesgo de sentencias contradictorias que afecten los derechos fundamentales.

Sin embargo, el legislador en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo sustituye la citación por la notificación, y al no presentarse el demandado, puede tener como consecuencia la confección ficta, como castigo a la insistencia al proceso, lo cual implica la continuación del proceso en su perjuicio, limitando su derecho a la defensa, sin tener oportunidad de probar su inocencia, lo cual en caso de no ser practicada adecuadamente, según las formas y tipos previstos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, podría vulnerar el debido proceso y la tutela judicial efectiva, así como la

garantía del proceso del acceso a la justica contenidos todos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

**Antecedentes de la Investigación**

Para sustentar teóricamente una investigación es importante, recabar información sobre trabajos ya elaborados previamente por otros investigadores, que guarden relación con la temática a analizar, es decir, buscar antecedentes del estudio abordado, con la finalidad de fundamentar y orientar el que se pretende efectuar. La búsqueda de los antecedentes, según Pérez (2002), "se materializa a través de una revisión de la literatura referente al tópico en estudio" (p. 58), lo que equivale a una indagación bibliográfica en investigaciones realizadas, tanto en el ámbito nacional como internacional, cuyo propósito no es más que dar a conocer el carácter científico del problema seleccionado, además de documentar al investigador sobre el tema planteado.

En atención a lo anterior, para el desarrollo de la presente investigación se buscaron trabajos relacionados al tema, a fin de orientar los esfuerzos al logro de los objetivos propuestos en la Biblioteca de la Universidad Católica Andrés Bello. Sólo se encontraron trabajos referidos al tema en el área de especialización de Derecho Procesal, por lo que puede afirmarse que el tema es innovador en el área de Derecho Laboral.

El Trabajo Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al Grado de Especialista en Derecho Procesal, titulado: Las semejanzas y diferencias de la citación entre los procedimientos civiles y laborales, presentado por Figuera (2005), para optar al título de Especialista en Derecho Procesal, en la Universidad Católica Andrés Bello tuvo como objetivo general analizar las semejanzas y diferencias de la citación entre los procedimientos civiles y laborales, tomando como fundamento la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo y el Procedimiento Civil, para lo cual los efectos de una y otra así como las similitudes y diferencias.

La precitada autora llega a la conclusión de que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no cumple con los requisitos del debido proceso y la tutela judicial efectiva. Por último recomienda que las citaciones en todo procedimiento deban quedar perfectamente realizadas y rodeadas de la mayor seguridad y certeza para que el demandante pueda ejercer su defensa en el acto de contestación de la demanda, así como sus garantías constitucionales.

Otro antecedente de la investigación propuesta es el titulado: La citación en el proceso civil venezolano como garantía del derecho a la defensa, presentado por Quintana (2007), para optar al título de Especialista en Derecho Procesal, en la Universidad Católica Andrés Bello. Dicha investigación tuvo como objetivo general analizar la citación en el proceso civil venezolano como garantía del derecho a la defensa, mediante el estudio de la citación en la demanda, como institución, de rango constitucional necesaria para la validez de un juicio, por cuanto su fiel cumplimiento es conducente para el ejercicio del derecho a la defensa, como elemento básico de protección de las reglas procesales, ya que nadie puede ser juzgado sin ser oído. La autora utilizó un método cualitativo documental, con una investigación analítica y de desarrollo conceptual.

Finalmente demostró, que la defensa es inviolable en todo estado y grado del proceso, por lo tanto la citación de los demandados debe hacerse correctamente para de esta manera poder garantizar en forma efectiva el derecho a defenderse que tienen los demandados en cualquier proceso.

Se considera que la referida investigación es relevante para el objeto de estudio de la presente investigación, ya que analiza los rasgos esenciales del derecho a la defensa y debido proceso dentro de la citación en el proceso civil, permitiendo su comparación con la notificación en el derecho procesal laboral y las citadas garantías.

En ese mismo orden de ideas, la investigación elaborada por Herrera (2007), titulada: Las garantías el derecho a la defensa contenidas en la fase de sustanciación

mediación y ejecución, prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, elaborada para optar al título de Especialista en Derecho Procesal, en la Universidad Católica Andrés Bello, tuvo como objetivo general, analizar las garantías el derecho a la defensa contenidas en la fase de sustanciación mediación y ejecución, la cual estuvo dirigido al estudio, interpretación y evaluación integral de éstas y el alcance que la ley procesal vigente presenta a favor del Derecho a la Defensa de las Partes, en la fase inicial del procedimiento de primera instancia laboral.

En el desarrollo de la investigación se analizaron las nociones generales sobre proceso, garantías procesales, tutela judicial efectiva, debido proceso, derecho procesal, derecho a la defensa y principios interpretativos del derecho del trabajo.

Se considera vinculante con el objeto de la presente investigación, ya que la notificación se encuentra dentro de la fase inicial del proceso laboral y lo que se persigue es analizar sus garantías constitucionales del derecho a la defensa y la tutela judicial efectiva.

**Fundamentos teóricos**

**Notificación y citación, como instituciones procesales del demandado en el artículo 126 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.**

Dentro de los elementos teóricos de la presente investigación, se hace imprescindible identificar la citación y la notificación como instituciones procesales, ya que son objeto de estudio, pues se pretende analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva, específicamente en el caso de la notificación. En este sentido la notificación es hacer saber a las partes que se efectuó un acto procesal; se da fundamentalmente para hacer saber a las partes la reanudación de la causa a fin de hacer saber además, a partir de cuándo se reactivan los lapsos procesales. Mientras que la citación es más extensa que la notificación ya que esta se encuentra contenida en la citación, debido a que en ella se le hace saber a la parte demandada que lo ha sido por ante el tribunal y le dice donde debe efectuar la contestación de la demanda, entre otros aspectos. La citación es para Pérez (2002):

> ... la formalidad necesaria para la validez del juicio y garantía esencial del principio del contradictorio, pues por un lado la parte queda a derecho y por el otro cumple con la función comunicacional de enterar al demandado que se ha iniciado un juicio en su contra y del contenido del mismo. La citación es entonces, una manifestación esencial de la garantía del derecho a la defensa y elemento básico del debido proceso.
>
> La palabra notificación proviene en su etimología de "notio" que quiere decir conocer. En el caso de las decisiones judiciales, para que éstas sean conocidas por las partes, sus letrados o los terceros interesados, se requiere que sean notificadas.

Para Rengel-Romberg citado por Marín (2003), La citación del demandado para la *litis-contestacion*, es formalidad necesaria para la validez del juicio, pero no esencial. En este caso, vale decir en materia laboral, se adopta la notificación en vez la citación, mientras que esta última conserva aplicación solo en lo civil. Sostiene un sector de la doctrina que no es formalidad esencial, ya que la ley no establece que se deba practicar de un determinado modo, tiempo y lugar. (p.77).

Por consiguiente si el demandante no acata la ley en cuanto a su diligencia, pero logra su finalidad, que no es otro diferente al de transmitir con seguridad al demandado el conocimiento sobre la demanda en su contra, puede considerarse que la notificación está bien realizada. Es por esto que ante cualquier insuficiencia en su tramitación puede ser confirmada con la presentación del demandado o con su participación en cualquier acto del proceso que permita suponer sin ninguna duda que está en conocimiento del proceso, que es el fin que se persigue.

Para Balzan (1986), los efectos de la citación del demandado, según el Código Civil son:

> Practicada la citación el proceso se torna verdaderamente bilateral; Llevada a cabo la citación con arreglo a las disposiciones contenidas en el título pertinente de nuestro texto adjetivo, no habrá necesidad de

practicarla para ningún otro acto del juicio, de acuerdo a la regla de la citación única, salvo las excepciones determinadas en la ley.(p.228)

Antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el proceso laboral venezolano había entrado en una profunda crisis que obligaba a una transformación radical de la justicia laboral que resolviera de una manera rápida, expedita y eficaz los conflictos de carácter social que ella plantea. Se hizo necesario sustituir el modelo de justicia

Una de las fallas de la administración de justica ha sido la lentitud mediante la cual se ventilan los procesos en los tribunales, en contravención a lo dispuesto en el artículos 26 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y del artículo 10 del Código de Procedimiento Civil, en el cual se establece: "la justicia se administrará lo más brevemente posible", la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no se limita al deber de la jurisdicción laboral para la administrar justicia con celeridad como lo imponen los artículos 2 y 3 ejusdem, sino que incorpora estructura efectiva la necesidad de una justicia rápida, lo cual se observa, según Villasmil y Villasmil (2003), en:

> ... el principio de citación única, según el cual una vez hecha la notificación para la audiencia preliminar las partes quedan a derecho, sin ninguna necesidad de nueva notificación para ningún otro acto procesal, salvo los casos expresamente señalados en la Ley (p. 37).

Lo cual se constituye en un factor determinante de la celeridad o brevedad del nuevo procedimiento laboral, en razón de evitar la multiplicidad de citaciones, lo cual demora indiscutiblemente, el curso de los juicios.

La citación, plenamente de acuerdo con Pérez (2004), "es efectivamente, en teoría, la forma más garantista de enterar al demandado acerca de la existencia de una demanda en su contra" (p. 154), aunque, como bien se sabe, ha dado lugar a numerosos vicios como realizar maniobras para no darse como citados, como es de dar nombres falsos, negarse a firmar la citación e incluso atentar contra los alguaciles,

lo cual conspiran al derecho del justiciable a una efectiva tutela judicial. En cambio, en materia laboral procesal se adopta la notificación como institución procesal para garantizar los principios de celeridad y brevedad, y sobre todo para garantizar el derecho de tutela judicial efectiva de los trabajadores o demandantes, salvaguardando por encima de todo el concepto de justicia social y del estado social de derecho.

Según Carballo (2005), el informe que hace el alguacil acerca de lo acontecido en el caso de la negativa por parte del patrono, su representante o de algún trabajador que atienda su secretaría o receptoría, y desde el cual se considera perfeccionada la notificación del demandado "pudiera percibirse prima facie, como atentatoria de la seguridad jurídica y el derecho a la defensa, sin embargo establece el autor que dicha conclusión, se fundamenta, primero, en la aplicación analógica del artículo 183 del Código Orgánico Procesal Penal; segundo, en la opción legislativa de flexibilizar el procedimiento de inserción del demandado al proceso; tercero, en el hecho de que el demandado, por su propia voluntad pueda retardar el proceso y por último en que no prevé la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, "un mecanismo sucedáneo de notificación para el supuesto que el patrono a su representante, o los trabajadores designados por la ley se negaren a recibir el cartel de notificación" (p. 68).

Por otra parte, según Rengel–Romberg (1997), la citación es el "acto del Juez por el cual se llama al demandado para que comparezca a dar contestación a la demanda dentro de un plazo determinado" (p. 227), con lo cual se pone a derecho y puede ejercer su defensa, a través de un proceso, como medio para alcanzar la justicia por cuanto, según Pesci (2006), "para que la función jurisdiccional pueda ser prestada por el Estado, con el fin de resolver una controversia jurídica para garantizar la paz social, existe en nuestro ordenamiento jurídico una sola vía: el proceso" (p. 137), en el ejercicio de la tutela judicial efectiva, la cual de acuerdo al contenido del artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela puede definirse como el conjunto de garantías judiciales mediante la cual se ampara a todos los ciudadanos en el goce efectivo de sus derechos subjetivos, bien sean individuales o colectivos.

Asimismo, cuando se analiza el contenido del artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se encuentra en su párrafo tercero, la notificación por correo electrónico y la aplicación de la Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, estableciendo el artículo textualmente, "en todo cuanto le sea aplicable, atendiendo siempre a los principios de inmediatez, brevedad y celeridad de la presente ley" (p. 32).

Respecto a este tipo de notificación expresa Villasmil y Villasmil (2006), que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo:

> ha incorporado a Venezuela, en condiciones de seguridad a las nuevas formas de comunicación que consisten en la transferencia de información de un computador a otro sin necesidad de utilizar documentos escritos en papel, lo que permite ahorro de tiempo y dinero (ver exposición de motivos de la Ley) (...) es perfectamente admisible que esa notificación se haga mediante telefax o correo electrónico, siempre que exista seguridad de su recepción por el destinatario demandado. En lo que concierne al mensaje de datos o correo electrónico, el artículo 11 de la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas señala el momento en el que el mensaje se considera recibido por el destinatario.

Al respecto, Soto Caldera (2001), define el documento electrónico como "toda aquella representación del pensamiento y de la voluntad del hombre materializado en soportes magnéticos de acceso inmediato, capaz de trasladarse de un lugar a otro por medio de redes telemáticas". (p.658)

Asimismo, Gonzalez y Gonzalez (2003), en referencia al tema de la notificación por correo electrónico en el nuevo procedimiento laboral, establecen:

> Se trata de una ley moderna que acoge los principios electrónicos como medio de las respectivas notificaciones, a cuyos efectos señala el legislador que debe dejarse constancia que dichos medios le pertenecen al

demandado y que, el Juez debe dejar constancia de la respectiva notificación. A estos efectos se debe tener siempre muy presente los principios de inmediatez, brevedad y celeridad que ya hemos analizado suficientemente, especialmente cuando hemos hecho los comentarios al artículo 1°, y señalando lo dispuesto por el artículo 49 y 257 de la Constitución, vigente desde 1999.

Este tipo de notificación, siempre que se haga con arreglo a la ley de firmas electrónicas es una forma innovadora, útil y práctica que introduce la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para emplazar al patrono o sus representantes en forma directa, personal, certera y respetuosa de las garantías constitucionales del derecho a la defensa y al debido proceso y a su vez garantiza los postulados contenidos en el artículo 257 de la Constitución (1999) y los que se encuentran en su disposición transitoria cuarta respecto a los principios y autonomía que deben regir a la jurisdicción laboral.

Para Pérez (2007) "el artículo 126 de la LOPT, esta contiene todo un abanico de opciones para citar, colocadas en cascada prelatoria, pero sujetas a disponibilidad del demandante". (p.155)

En ese orden de ideas, cabe destacar que coexisten dos enfoques divergentes con relación a la efectividad del documento electrónico, ya que no todos están de acuerdo en aceptar que la expresión de la voluntad humana pueda estar contenida en cualquier soporte que esté destinado a perdurar en el tiempo y por lo tanto no admiten que el documento electrónico pueda ser el reflejo de esa expresión. De allí surgen dos teorías interesantes de estudiar, la teoría tradicional y la teoría moderna: Entre los defensores de la teoría tradicional se tiene a: Díez-Picazo (1996), quien afirma que el documento en sentido estricto es, "todo recipiente en el cual se vierten por escrito manifestaciones o declaraciones. Estrictamente entendidos, los documentos son escritos o escrituras". (p.255). Mientras que con relación a la teoría moderna se citará a Jijena (1998), quien lo define como: "cualquier objeto que

contiene una información, que narra, hace conocer o representa un hecho, cualquiera sea su naturaleza, su soporte o 'continente', su proceso de elaboración o su tipo de firma",(p.1.497). Esta última teoría se corresponde con los señalamientos de la autora de la investigación en cuanto a que un documento electrónico es instrumento suficiente para dar una notificación.

**Fundamentos jurídicos**

**Garantía del debido proceso en el procedimiento laboral de la República Bolivariana de Venezuela.**

***Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.***

El fundamento constitucional del presente estudio se encuentra en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), referido a la tutela judicial efectiva, al igual que en el artículo 49, como derecho y garantía al debido proceso, y en el artículo 257 ejusdem, contentivo de la finalidad del proceso.

La tutela judicial efectiva contenida en el artículo 26 constitucional señala lo siguiente:

> Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

Esto se refiere al derecho que tiene el justiciable de acceso a los órganos jurisdiccionales; a obtener una sentencia razonada, motivada, congruente y que no sea jurídicamente errónea; a recurrir a las decisiones; y a ejecutar las decisiones judiciales una vez declaradas definitivamente firmes.

El debido proceso contenido en el artículo 49 este mismo documento contiene los principios constitucionales procesales a los cuales deben ajustarse las actuaciones judiciales y administrativas, cuyo contenido se refiere al derecho a la defensa; al juez natural predeterminado por la Ley; a un intérprete; a la asistencia de Abogado; a ser informado de la acusación o cargos imputados, a un proceso público y con todas las

garantía, sin dilaciones indebidas; a la igualdad en el proceso; al empleo de medios de pruebas legales y pertinentes; a no declararse culpable ni a declarar en contra de sí mismo; a la presunción de inocencia; al principio de legalidad; a la responsabilidad del Estado por error judicial, retardo u omisión injustificada, al principio de igualdad en la Ley y al de la informalidad.

El artículo 257 constitucional, se refiere a la eficacia procesal, en cuyo contenido se expresa:

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

Con este artículo se quiere expresar que a través del proceso se debe alcanzar la justicia, porque él en si mismo constituye el instrumento fundamental para la realización de la misma.

***Ley Orgánica Procesal del Trabajo.***

En cuanto a la investigación que se lleva a cabo el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2001), establece con relación a la notificación del demandado que esta tiene como finalidad fijar la fecha y hora específica para la comparecencia del demandado ante los tribunales. Además, en el artículo 127 de la Ley in comento, dispone que la notificación puede practicarse por correo certificado con aviso de recibo.

Sin embargo, con relación a la notificación, Pérez (2007) considera que esta ley no ha llegado a los límites de los ordenamientos europeos, ya que aquellos prevén el método por domicilio administrativo, según el cual el demandado podrá ser citado en cualquiera de los domicilios o direcciones que éste haya declarado, y en caso de no encontrarse en esa dirección se le considerará "rebelde" por cuanto se asume que debe mantener actualizados sus direcciones y aún más extraordinario si el

demandante no conoce la dirección del demandado, puede solicitarle al juez que lo averigüe.

***Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas.***

Esta normativa regula todo lo relativo a la transferencia de información de un computador a otro, y en el caso que nos ocupa, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2001), establece que la notificación del demandado puede ser practicada por correo electrónico, a solicitud de parte o de oficio por el Tribunal, asimismo, remite directamente a la aplicación de esta Ley. De esta manera los artículos 10 y 11, de la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001), establece lo que se entiende por oportunidad de la emisión del coreo, en este caso, de la notificación que el Tribunal mande al demandado, respectivamente, y de las reglas para la determinación de la recepción del mensaje o notificación emitida por el Tribunal para el Destinatario o demandado.

El artículo 4, de la precitada ley dictamina en cuanto a la eficacia probatoria de los mensajes de datos:

> Los mensajes de datos tendrán la misma eficacia probatoria que la ley otorga a los documentos escritos, sin perjuicio de lo establecido en la primera parte del artículo 6 de este Decreto-Ley. Su promoción, control, contradicción y evacuación como medio de prueba, se realizará conforme a lo previsto para las pruebas libres en el Código de Procedimiento Civil. La información contenida en un Mensaje de Datos, reproducida en formato impreso, tendrá la misma eficacia probatoria atribuida en la ley a las copias o reproducciones fotostáticas.

Además, iguala la firma electrónica a la firma autógrafa basada en los siguientes artículos:

Artículo 16. La Firma Electrónica que permita vincular al Signatario con el Mensaje de Datos y atribuir la autoría de éste, tendrá la misma validez y eficacia

probatoria que la ley otorga a la firma autógrafa. A tal efecto, salvo que las partes dispongan otra cosa, la Firma Electrónica deberá garantizar los siguientes aspectos:

(a) Garantizar que los datos utilizados para su generación puedan producirse sólo una vez, y asegurar, razonablemente, su confidencialidad.

(b) Ofrecer seguridad suficiente de que no pueda ser falsificada con la tecnología existente en cada momento.

(c) No alterar la integridad del Mensaje de Datos.

En lo que se refiere a este, la Firma Electrónica podrá entonces formar parte integrante del Mensaje de Datos, o estar directamente asociada a éste; enviarse o no en un mismo acto. (p.9).

Del anterior artículo se desprende que el correo electrónico como medio de notificación es legal y conveniente para ser empleado por las partes y además está expresamente establecido como forma de notificación en el artículo126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Asimismo, es importante destacar que el correo electrónico como medio probatorio consecuente con la denominada libertad de pruebas que es a lo que los doctrinarios han denominado la libertad de medios probatorios, la cual reconoce a las partes acreditar sus testimonios mediante cualquier medio probatorio pertinente enumerado o no en la ley, siempre y cuando se ciña al criterio de la pertinencia o utilidad del medio de prueba propuesto. La decisión sobre la pertinencia o no de las pruebas propuestas por las partes, así como la valoración de estas, es tarea de los órganos judiciales de conformidad con el Código de Procedimiento Civil.

> Otra forma alterna de notificaciones electrónicas complementarias, más sencilla, pero menos segura, es aquella que pudiera ser realizada a través de las páginas web. Bastaría a tales efectos que el sitio "tsj.gob.ve" del tribunal supremo de justicia -que goza ya de alta notoriedad en las consultorías jurídicas y escritorios de abogados- se estableciera un enlace o vínculo de acceso a una especie de listado

permanente de citaciones y notificaciones judiciales, llevado al día en estricto orden alfabético por apellido o denominación de los sujetos que están siendo citados o notificados en juicios laborales o de cualquier otra índole [...] sin duda estos medios de comunicación procesal contribuirían considerablemente a la celeridad de los juicios y la transparencia que exige la justicia [...]"(Henríquez La Roche, R 2006).

**Fundamentos jurisprudenciales**

**Jurisprudencias relativas a la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral**

En lo que respecta a la tutela judicial efectiva, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, según la sentencia número 576 del 27 de abril del año 2001, con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero, en el caso María Josefina Hernández Marsán, expresó lo siguiente:

> ...la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 26 consagra la Garantía Jurisdiccional, también llamada el derecho a la tutela judicial efectiva, que ha sido definido como aquel, atribuido a toda persona, de acceder a los órganos de administración de justicia para que sus pretensiones sean tramitadas mediante un proceso, que ofrezca una mínimas garantías, todo lo cual es posible cuando se cumplen en él los principios establecidos en la Constitución. Es pues, la Garantía Jurisdiccional, el derecho de acceso a la justicia mediante un proceso dirigido por un órgano, también preestablecido para ello por el Estado, para conseguir una decisión dictada conforme el derecho mediante la utilización de vías procesales prescritas para el fin específico perseguido, en el entendido que dicho derecho en manera alguna comprende que la decisión sea la solicitada por el actor o favorezca su pretensión, sino que en el curso del mismo se observen todos los trámites e incidencias que el actor considere favorables a él. El derecho a la tutela

judicial efectiva comprende, asimismo, el derecho a la ejecutoriedad de la sentencia obtenida en derecho (párr. 21).

La garantía de la tutela judicial efectiva implica, para los administrados, la obligación de someter la tramitación de sus pretensiones a los órganos jurisdiccionales previamente establecidos por el Estado, como derecho de acceso a la justicia, a través las vías y los medios procesales contemplados en las leyes adjetivas.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, se ha referido en diferentes oportunidades a la notificación dispuesta en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, tal es el caso de la sentencia número 1184 de fecha 22 de septiembre de 2009, con ponencia del Magistrado Francisco Antonio Carrasquero López, en el caso Yaritza Bonilla Jaimes y Pedro Luis Fermín, expresó:

> ...el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, resulta ser muy claro, pues, 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 y, de esto último, el funcionario judicial a quien le corresponda realizar la notificación, deberá verificar que la persona a la cual se está indicando en la boleta como representante legal de la empresa (párr. 16).

A tal efecto el funcionario deberá verificar que la persona que dice que es, sea en realidad, lo cual se verifica a través de cualquier medio de identificación personal.

Tal como lo ha precisado la Sala de Adscripción del Tribunal Supremo de Justicia, el alguacil a quien le corresponda realizar la notificación, deberá verificar que la persona a la cual se está indicando como representante legal, judicial y/o estatutario en el cartel de Notificación, realmente lo sea, a través, por supuesto, de cualquier medio de identificación y en caso de procederse a la consignación del Cartel de

Notificación en la secretaría o en la oficina receptora de correspondencia, deberá asimismo identificar a la persona que lo recibe, colocando asimismo el cargo que ocupa dentro de la empresa, pues de esta manera el funcionario judicial tendrá la plena certeza de señalar en la nota estampada, que posteriormente suscribirá ante la secretaria del Tribunal de Sustanciación correspondiente, que la persona que firmó el Cartel de Notificación lo hizo en su condición de representante legal, judicial y/o estatutario de la demandada o como encargado de la secretaria o de la oficina receptora de correspondencia.

Al respecto en la sentencia número 714 de fecha 22 de junio del año 2009 del Tribunal Segundo (2°) de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar Puerto Ordaz, en el caso Hernesto Nuñez, con ponencia de la Jueza Mercedes Sánchez Rodríguez, señaló:

> ... hoy juzga, que no se perfeccionó la Notificación de la parte Demandada, y no habiéndose cumplido los extremos del Artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, mal podía subsiguientemente el ciudadano Secretario certificar dicha actuación como positiva. La notificación del Demandado en el proceso laboral, debe ser tal que no contenga vicios que menoscaben el derecho a la defensa. Ha sido claro el legislador en la disposición adjetiva que regula la notificación del demandado, cuando exige en el Artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que el Alguacil identifique a la persona que recibió la copia del cartel de notificación (párr. 4).

Situación que evidencia el Tribunal no ocurrió, ni se identificó a la persona que atendió en dicha oportunidad al funcionario judicial, ni éste recibió copia de Cartel alguno.

Así lo ha señalado recientemente, la Sala de Adscripción del Tribunal Supremo de Justicia Tribunal, en Sentencia de fecha 03 de Abril del 2008, bajo la Ponencia del

magistrado Alfonso Valbuena Cordero, Caso Jaime Ramon Roa & Traibarca, C.A., lo siguiente:

> ...en el presente caso, se observa que en el escrito de demanda se solicitó que la notificación de la demandada fuera realizada en cualquiera de sus dos representantes legales, ciudadanas María Teresa Conde Expósito o Maribel Tamara Conde, sin embargo, de la declaración del Alguacil, se evidencia que no se entregó el cartel respectivo a ninguna de éstas dos ciudadanas, sino a una persona que dijo ser empleado de la empresa accionada, la cual no fue debidamente identificada, pues se omitió la indicación de su cédula de identidad y no se mencionó el cargo que supuestamente desempeñaba en la empresa demandada TRAIBARCA, C.A. (...), la forma en que fue practicada la notificación en el presente caso, no permitió su perfeccionamiento, puesto que no garantizó que la demandada efectivamente hubiese sido informada de que existía una demanda en su contra y que se había fijado una fecha para la celebración de la audiencia preliminar a la cual se encontraba en la obligación de asistir, en virtud de que no se cumplieron los parámetros fijados por el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya que el cartel librado a tal efecto no fue consignado en alguna de las oficinas que exige el citado precepto legal, ni fue debidamente identificada la persona a la que le fue entregado el mismo (párr. 18)

Tal como se indica en la transcripción de la referida decisión, al no constar su cédula de identidad, ni el señalamiento del cargo desempeñado por la persona que recibió la notificación, pudo haberse tratado de cualquier otra persona ajena a la empresa o que siendo empleada de la misma prestare servicios en cualquier área distinta a la secretaría u oficina receptora de correos, lo que trae como consecuencia que se afecte el orden público laboral, por cuanto no se cumplieron los extremos

dispuestos en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, menoscabando el derecho a la defensa de la parte demandada.

Considera esta Sala que en los casos de notificación de personas naturales, el Juez debe extremar sus deberes, pues en virtud del principio de la rectoría del juez en el proceso, éste debe garantizar que el lugar en el cual se realizó tal acto procesal es efectivamente el lugar en el que desarrolla su actividad económica la persona demandada, con esta actitud el juez está velando porque la persona que está siendo llamada a juicio, a través de tal acto procesal, sea efectivamente la demandada. En el caso bajo examen tal circunstancia no fue verificada por el Tribunal de la causa.

Siendo así, esta Sala consideró que en el presente caso no se garantizó debidamente el derecho a la defensa de la parte demandada, al existir serias dudas acerca de la validez de la notificación, situación ésta que acarrea la declaratoria con lugar de la presente denuncia, lo que conlleva la reposición de la causa al estado de que se fije nueva audiencia preliminar como así se establecerá en el dispositivo del presente fallo. Así se decide.

Por otra parte, en el juicio de cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales seguido por los ciudadanos Luis Ciavato García y Oscar Alonso Rodríguez Molina, representados por los abogados Sergio Javier León Martínez y Thaís Dibeys Falero Rodríguez, contra la Asociación Cooperativa de Transporte INDEPASIB y la ciudadana Beatriz Santodomingo:

> el Juzgado Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, conociendo por apelación de la codemandada Asociación Cooperativa de Transporte INDEPASIB, en sentencia publicada el 18 de mayo de 2007, declaró sin lugar la demanda respecto a la Asociación Cooperativa de Transporte INDEPASIB y con lugar la demanda respecto a la ciudadana Beatriz Santodomingo modificando la decisión del Juzgado Noveno de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la misma Circunscripción Judicial, que declaró con

lugar la demanda respecto a las dos demandadas. Contra esa decisión, por escrito presentado oportunamente, interpuso la codemandada ciudadana Beatriz Santodomingo el recurso de control de la legalidad previsto en el artículo 178 de la Ley Orgánica Procesal del trabajo. Señala el recurrente que la sentencia recurrida violó normas de orden público contraviniendo lo establecido en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; así como la jurisprudencia de la Sala de Casación Social contenida en la sentencia N° 0811 de 2005, al no percatarse que la codemandada ciudadana Beatriz Santodomingo no fue debidamente notificada del presente juicio pues el domicilio señalado por los actores para realizar la notificación no es ni el domicilio ni el sitio de trabajo de la misma, trayendo como consecuencia que no se presentara a la audiencia preliminar y declararan admitidos los hechos, violando su derecho a la defensa.

La decisión del caso declara: 1°) Con lugar el recurso de control de la legalidad propuesto por la parte recurrente en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, en fecha 18 de mayo de 2007; y, 2°) La nulidad y reposición de la causa al estado de que se fije nueva oportunidad para la celebración de la audiencia preliminar, sin necesidad de nueva notificación de la parte codemandada ciudadana Beatriz Santodomingo., ya que la misma se encuentra a derecho.

Se puede apreciar además que la citada disposición legal no contempla el modo en que deberá practicarse la notificación cuando los demandados sean personas naturales, como ocurre en el caso de autos, situación ésta en la que pueden

presentarse dudas en relación con el lugar en el que debe practicarse dicha notificación.

Piva, Piva y Pinto (2010), señalan en cuanto a la sentencia del 24 de mayo del 2000 (Caso Ender Parra contra Pinturas Montana) lo siguiente:

> La problemática que plantea está disposición es la "notificación" que posteriormente debe hacérsele al patrono –en un cartel que se fijará en la sede de la empresa-, no está claro lo que entiende el legislador por –sede de la empresa-(...) creemos, sin embargo que la intención última del legislador fue la de facilitarle al trabajador la citación del patrono y en este sentido nos sumamos q la corriente que sostiene que la notificación puede hacerse en el lugar donde funciona la sucursal (p.255)

Los mismos autores exponen la sentencia de la Sala de Casación Social Expediente N° 04-685 de fecha 15 de octubre de 2004, en cuanto a la demanda anterior:

> Por esta razón surge la necesidad de que la sala profundice el criterio jurisprudencial que se aplica cuando la notificación es dirigida a una agencia o sucursal de una empresa demandada, ello a los efectos de garantizar la certeza en la notificación en los casos como en los autos. Para ello se deja sentado, que cuando se demande a una empresa, y se pida la notificación en una agencia o sucursal de la misma y no coincida el lugar de la celebración del contrato, o el lugar de la prestación del servicio, o el lugar donde se dio por terminada la relación con la agencia o sucursal a la cual se pretende dirigir la notificación, la misma deberá practicarse en el domicilio estatutario principal de la empresa a los fines de preservar la garantía del derecho a la defensa y el debido proceso.

## Esquema Preliminar de la Investigación

**Cuadro 1. Esquema Preliminar de la Investigación**

**Garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.**

| | |
|---|---|
| ¿Cuáles son las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo? | Analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. |

| Sistematización | Objetivos Específicos | Esquema Preliminar | Operacionalización | Ideas Secundarias del Esquema |
|---|---|---|---|---|
| ¿Cuáles son las diferencias entre notificación y citación como instituciones procesales? | Establecer las diferencias entre notificación y citación, como instituciones procesales. | Diferencias entre notificación y citación como instituciones procesales | ¿Qué debe entenderse por notificación?<br><br>¿Qué debe entenderse por citación? | Semejanzas entre notificación y citación |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ¿Cómo está contemplada la Notificación, del demandado en el artículo 126 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo? | Describir la Notificación, (tipos y formas de notificación) del demandado en el artículo 126 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. | Notificación del demandado en el artículo 126 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. | ¿Cuáles son los principios que rigen en el proceso laboral?<br><br>¿Cómo es la notificación del demandado?<br><br>¿Cómo entiende la notificación del demandado el artículo 126 de la LOPT? | Elementos que contempla el artículo 126 de la LOPT<br><br>Validez y confiabilidad de los medios electrónicos como forma de notificación |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ¿Cuál es la garantía del debido proceso en el procedimiento laboral? | Examinar la garantía del debido proceso en el procedimiento laboral de la República Bolivariana de Venezuela. | Garantías del debido proceso | ¿Cuáles son principios constitucionales que rigen en todo proceso?<br><br>¿Cómo es la connotación del debido proceso como derecho humano? | Características de las garantías del debido proceso<br><br>Aplicación jurisprudencial de las garantías del debido proceso |
| ¿Qué posición asume la jurisprudencia sobre este tema? | Analizar en diferentes jurisprudencias la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral | Posiciones jurisprudenciales en la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral | ¿Qué es la tutela judicial efectiva?<br><br>¿Cómo la jurisprudencia trata la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral | Jurisprudencia con relación a la garantía de la tutela judicial efectiva |

**Fuente: La autora (2013)**

# CAPÍTULO III

# MARCO METODOLÓGICO

## Tipo y Nivel de la Investigación

Metodológicamente el presente trabajo se ubica en una investigación teórica que ofrece las ventajas de precisar elementos empíricos del tema a través de la investigación de textos legales, jurisprudenciales y doctrinarios, analizados con sentido crítico, esto es a través de los variados aspectos que las decisiones de los tribunales puedan tratar y a las consideraciones que haga la doctrina y las diferentes leyes, lo cual configura una investigación descriptiva – analítica con apoyo de una amplia revisión bibliográfica.

En tal sentido y de acuerdo a los objetivos establecidos, el trabajo es un estudio monográfico a un nivel descriptivo. Monográfico de acuerdo a lo señalado en el Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho de la Universidad Católica Andrés Bello (1997), lo que consiste en:

> ...el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente, de fuentes bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general, el pensamiento del autor (p. 1).

Todo ello está reforzado con el análisis de contenido de naturaleza cualitativa, análisis comparativo y la construcción de sistemas de categorías, clasificación, inducción y síntesis, lo cual permitió hacer un análisis deductivo-inductivo para así cumplir con los objetivos planteados al inicio de la investigación que se llevó a cabo sobre el análisis de las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

El nivel de investigación se sitúa en un nivel descriptivo porque tiene como objetivo central lograr la descripción o caracterización del evento en estudio dentro

de un contexto en particular, la cual, según Sánchez (2007), tiene "como objetivo lograr la descripción del tema que se estudia, interpretando lo que es" (p. 55), para lo cual empleó el análisis, de manera tal que también es una investigación analítica, porque, según Alfonzo (1999), "analizar desde el punto de vista general, significa descomponer un todo en sus partes constitutivas con el objeto de conocer con exactitud su naturaleza" (p.145), es decir, se realiza un proceso, a través del raciocinio para descubrir las causas, efectos y motivos del fenómeno, descubriendo los elementos que componen la totalidad y las conexiones explicativas de su integración, propiciando el estudio y la comprensión profunda del evento en estudio.

Al respecto, acerca de las investigaciones jurídicas, señalan Witker y Larios (2004), éstas se realizan bajo "llamada técnica de investigación documental" (p. 193). La investigación propuesta es documental, por cuanto, partió del análisis de materiales de diferentes, libros, revistas, periódicos y consultas a través de la Red contentivos a documentos que permitieron obtener una visión amplia del tema.

El diseño de la investigación es bibliográfico, en relación a ello Sabino (2002), expresa: "el diseño es, pues, una estrategia general del trabajo que el investigador determina una vez que ya ha alcanzado suficiente claridad respecto a su problema y que orienta y esclarece las etapas que habrán de acometerse posteriormente" (p. 62).

Los diseños se categorizan, en función al tipo de datos recogidos en diseños bibliográficos y diseños de campo, ambos permiten tomar los datos que fundamentan cualquier investigación; en los primeros se emplean datos secundarios y en los segundos primarios. La investigación que se llevó a cabo se orientó en el diseño bibliográfico tal como lo señala Balestrini (2006) es aquel en el cual "los datos se obtienen a través de la aplicación de técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron los datos y/o a través de las diversas fuentes documentales" (p. 119). Esto permitió el análisis de las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación prevista en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

El método empleado fue el inductivo porque el conocimiento se inicia por la observación de fenómenos de carácter general con el propósito de carácter particular contenido explícitamente en la situación general.

**Técnicas de Instrumentos de Recolección de Información**

Una vez tomados como base del presente proyecto de investigación, el cual es de tipo monográfico a un nivel descriptivo, a través del cual se busca analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo a los fines de demostrar la necesidad su utilidad en el cumplimiento del debido proceso y la tutela judicial efectiva de los justiciables. Para lo cual las técnicas que se utilizaron fueron las propias de la investigación documental, entre las cuales se pueden mencionar: El análisis de contenido de naturaleza cualitativa, la observación documental, la lectura evaluativa y la técnica del resumen.

De tal manera que, el análisis de contenido de naturaleza cualitativa, sirvió para clasificar la información que se recolectó, para ello se siguió lo estipulado en 1980 por Krippendorf (citado por Hernández y Baptista (2003), quien afirma que el análisis de contenido es "una técnica de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto" (p. 412). Esto hace necesario diseñar una matriz de análisis de contenido anexo "A", la cual fue necesaria para registrar y analizar el contenido de la información recolectada. Igualmente los precitados autores, consideran que en esta es necesario definir claramente el universo a analizar, las unidades de análisis y las categorías de análisis.

En lo referente a la observación documental, según Balestrini (2002), la misma se emplea como punto de partida "en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados" (p. 152) que son de interés para la investigación.

Una vez recopilado el material, se realizó una lectura evaluativa según Alfonso (1999), entendiendo por ésta, como aquella lectura que:

> ... es esencialmente crítica, pues, no se trata sólo de comprender el pensamiento de un autor, sino de valorarlo. En ese sentido, se puede decir que la lectura que se realiza para la recolección de los datos tiene un carácter sumamente complejo, ya que la misma constituye el nivel más difícil que puede alcanzarse en la actividad de leer (p. 115).

También se empleó el resumen, el cual consiste, según Hochman y Montero (2005), "en dar testimonio fiel de las ideas contenidas en un texto" (p. 56), es decir, exponer condenadamente un escrito en el cual se refleja fielmente las ideas expresada en el texto original, siendo extensión variable, pero su presentación debe seguir esencialmente la estructura del texto de manera que al leerlo se obtenga un conocimiento preciso y completo de las ideas básicas, partiendo del resumen efectuado.

**Clasificación, Análisis e Interpretación de la información**

La modalidad metodológica seleccionada para la realización del Trabajo Especial de Grado, tal como se señaló es de tipo documental, por lo tanto se partió de un estudio a fondo del problema planteado, siguiendo con la debida recolección, selección y organización de los datos obtenidos de las fuentes documentales consultadas, datos estos que fueron objeto de análisis a fin de ampliar y profundizar el conocimiento del tema en estudio.

En cuanto al análisis en general, se entendió siguiendo la concepción de Fernández citado por Alfonso (1999), como un proceso mediante el cual, "usando un conjunto de informaciones pertinentes como elementos de juicio, raciocinamos con la finalidad de descubrir causas, efectos, cualidades, motivos, posibilidades, riesgos, etc., como base para la acción o para el conocimiento de una situación" (p. 146).

En lo que respecta a la interpretación jurídicamente de la norma se tomó en cuenta, siguiendo a Mujica (2006), "los métodos de interpretación no pueden

delimitarse a un número determinado; ellos son producto de la mente del intérprete y de las circunstancias en que se encuentra el caso concreto que ha de interpretarse" (p. 196), sin embargo, se manejó el principio consagrado en el artículo 4 del Código Civil (1982) venezolano, en el que se dispone que a la Ley, debe atribuírsele el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión de ellas entre sí y la intención del legislador. Cuando no hubiere disposición precisa de la Ley, se tendrán en consideración las disposiciones que regulan casos semejantes o materias análogas; y, si hubiere todavía dudas, se aplicarán los principios generales del derecho.

**Procedimientos de la Investigación**

El primer paso es la selección y delimitación del problema, el cual se llevó a cabo mediante una revisión de fuentes bibliográficas y documentales, aunado a la consulta de expertos para conformar un adecuado marco de referencia, el cual permitió precisar, delimitar, conceptualizar, formular el problema y definir los objetivos de la investigación. Una vez elegido, se siguió el esquema propuesto por Sabino (2008) quien señala que el mismo debe realizarse en seis (6) fases, por cuanto:

> ... no existe un camino preestablecido para el manejo de la información bibliográfica. A pesar de esto, y de la amplia variedad de enfoques y estilos de trabajo que se conocen, señalaremos algunas tareas básicas que, de todas maneras, se realizan en la mayoría de los casos (p. 66).

Siguiendo las fases propuestas por el referido autor, se explicaron las actividades que se realizaron en cada una de ellas.

Fase I: Esta primera etapa consistió en conocer y explorar todas las fuentes que fueron de utilidad como son: libros, leyes, publicaciones, revistas, entre otras. Para ello se visitaron librerías y bibliotecas de diferentes universidades, se hizo uso de los ficheros que las mismas disponen para buscar los títulos más acertados con la investigación, para la búsqueda de documentos referidos a las garantías del debido

proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya que siguiendo a Hochman y Montero (2005), en "todo trabajo de investigación tiene como punto de partida la búsqueda de datos con base en los cuales se estructurará todo el trabajo de investigación" (p. 19), para lo cual, se consultaron fuentes documentales en bibliotecas e instituciones públicas, autores y obras que tratan sobre el tema objeto de estudio, para ello siguiendo a las citadas autoras, se realizó una revisión exhaustiva "de catálogos de las bibliotecas, los índices bibliográficos de libros y la revisión de diccionarios especializados" (p. 19), de obras, para determinar los aspectos relevantes a incluir en el estudio propuesto, ya que según Ramírez (2006), "la fuente principal de información son los documentos" (p. 75).

También, a través de internet se obtuvo información muy importante y pertinente con el trabajo de investigación a realizar, porque, según Sabino (2008), a través de internet "se puede tener acceso a la bibliografía más reciente, pues, la red de redes conecta ya los principales centros de investigación del mundo, investigadores individuales, librerías y centros de documentación" (p. 66).

Fase II: En esta fase, se analizaron todas las fuentes pertinentes y necesarias disponibles, pero de manera discriminatoria, porque de lo contrario se perdería tiempo en aspectos no esenciales y valiosos para la investigación. Esto con la finalidad de ordenar todo el material localizado. Fue la etapa de la consecución, interpretación y análisis de la información contenida en las leyes, doctrina y Jurisprudencias relacionadas con el tema objeto de estudio.

En esta etapa, siguiendo a Balestrini (2006), para que "proporcione la mayor cantidad y calidad de información posible, a objeto de ser utilizada con mayor efectividad y eficiencia, es importante que se conozcan y puedan ubicarse las fuentes de los datos bibliográficos" (p. 5), cuando el trabajo se orienta hacia la investigación documental, para lo cual se empleó como elementos fundamentales el subrayado el

cual según Hochman y Montero (2005), "dará las bases no sólo para obtener la máxima comprensión del texto, sino también para luego resumirlo y ficharlo" (p. 20).

Fase III: En esta etapa se recolectaron los datos en fichas textuales, de contenido o mixtas, recopilando la mayor cantidad de información de fuentes útiles, necesarias y pertinentes para enriquecer la investigación.

Es importante que la fuente de investigación fuese vaciada en fichas, para poder llevar el registro completo de todos los datos tomados de los libros consultados para recopilar ordenadamente todos aquellos aspectos que se consideraron relevantes, en las obras de autores que tratan los aspectos referentes las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La razón técnica, según Witker (2006) para emplear las fichas es que con ellas se:

> ... atiende a la sistematización del acopio del material bibliográfico, que se concreta en tres operaciones. a) Organización del fichaje general de los libros seleccionados para realizar determinado trabajo. b) Ordenación del fichaje específico del material extraído de aquellos libros para desarrollar los argumentos que integran la unidad temática del trabajo. c) Utilización de los dos tipos de los dos fichajes para documentar la personalización del contenido asimilado de las fuentes estudiadas o simplemente consultadas en alguno de sus puntos (p. 43).

En definitiva en esta fase se emplearon fichas textuales, de resumen, mixtas de definición de conceptos, cruzadas y personales, en las cuales se plasmaron los contenidos fundamentales que sirvieron de marco para elaborar el informe final de la investigación con la finalidad de organizar de manera lógica, clara, sencilla y ordenada las ideas expuestas por los diferentes estudiosos en la materia, puesto que se puede llevar el registro completo de todos los datos principales y secundarios de los libros, revistas, ley o fallo jurisprudencial y que sirve para extraer y conservar ideas o conceptos útiles, relevantes para un trabajo científico.

Vale destacar, que en esta etapa se realizó la síntesis e interpretación de los datos ya analizados englobando el cúmulo de apreciaciones obtenidos de cada uno de los documentos contenidos en los libros, revistas, jurisprudencias.

Fase IV: En esta fase se ordenaron las fichas de acuerdo a sus contenidos, siguiendo el esquema para la realización del trabajo de grado. Esto con la finalidad de organizar todas las fuentes secundarias para poder elaborar el informe contentivo a la investigación de manera que siguiera un orden lógico, para lo cual se elaboró un organizador para las fichas, agrupándolas de acuerdo a cada uno de los puntos a desarrollar en el trabajo de investigación.

Fase V: Se cotejaron las fichas obtenidas, con el objeto de observar los aspectos de concordancia y oposición entre ellas, con el fin de evaluar la confiabilidad de cada información y luego se procedió al análisis de cada punto para realizar resúmenes parciales y comparaciones particulares de cada uno de los elementos que se agregaran en el informe final.

Fase VI: Para finalizar, siguiendo las instrucciones del Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado y el Trabajo de Grado de Maestría en el área de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello (2010), se elaboraron los diferentes capítulos, las conclusiones y recomendaciones respondiendo a cada uno de los objetivos propuestos en el estudio, teniendo especial cuidado en esclarecer el problema planteado y responder a las interrogantes planteadas y se elaboró el listado de las referencias bibliográficas empleadas en la investigación realizada en estricto orden alfabético. Finalmente, se revisó exhaustivamente el informe monográfico final y luego se entregó para su evaluación.

**Factibilidad del Proyecto**

Se estima que esta investigación es viable, por cuanto es posible la obtención de la información así como también su clasificación, elaboración, análisis e interpretación y presentación de los resultados. La inversión estimada corrió por cuenta de la investigadora, se ejecutó de acuerdo con el cronograma de trabajo.

En lo referente al costo aproximado, para la elaboración del trabajo de investigación propuesto, se estimaron como gastos los causados por los honorarios de la persona quien transcribe la información recolectada, transporte, papelería, impresión, fotocopias, libros adquiridos para la misma, entre otros.

**Cuadro 2. Presupuesto Estimado**

| PRESUPUESTO ESTIMADO | |
|---|---|
| Concepto | Monto en Bs. |
| Papelería en general | 500,00 |
| Transcripción | 1000,00 |
| Fotocopias y bibliografía diversa | 3.500,00 |
| Viáticos y pasajes | 500,00 |
| Total estimado | 5.500,00 |

**Fuente: La autora, 2013.**

# CAPÍTULO IV

# NOTIFICACIÓN Y CITACIÓN COMO INSTITUCIONES PROCESALES

## La Notificación como institución procesal

En el sentido estricto de la palabra la notificación está referida al acto de comunicar una autoridad de forma oficial una conclusión o determinación a la que ha llegado con relación a cierto tema.

En cuanto a la notificación cartelaria, esta se encuentra consagrada en la primera parte del artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Según Pérez (2004) citado por Marcano (2009), este artículo resalta el uso del término notificación del demandado, en lugar del tradicional citación del demandado, o el universalmente establecido emplazamiento del demandado, así como la prescindencia total del supuesto de la citación o notificación personal, hasta ahora considerada la más alta expresión de la garantía de seguridad jurídica y respeto al derecho a la defensa en el proceso, cuya supresión, manipulación o forjamiento podía dar lugar, incluso, a la invalidación de la sentencia firme. (p.48).

Otra forma de notificación, adoptada recientemente por la Ley es la que se realiza por medios electrónicos, que no había sido empleada con anterioridad en ningún proceso, ésta se encuentra consagrada en el mismo artículo 126. Lo diferente y significativo de este artículo es que la notificación la realiza únicamente el juez, y no la puede realizar el Alguacil ni el secretario, y solo se puede efectuar con los medios que corresponda a los Tribunales, de tal forma que aun practicada, debe ser certificada por el secretario para que pueda comenzar a cumplirse el lapso de presentación a la audiencia preliminar.

Al respecto, Pérez, (2007) afirma:

> es obvio que todo el que tiene una empresa, en cuya papelería o en cuya publicidad se expresa la dirección de sus oficinas o sucursales, así como sus direcciones de correo electrónico, puede ser citado por allí, ya que quien pretende servirse de esas menciones con fines de lucro,

también debe llevar la carga de asumir de que allí deben responder por ellos.

**La Citación como institución procesal**

La citación como institución procesal se encuentra consagrada en el Código de Procedimiento Civil en su artículo 215 que expresa: es formalidad necesaria para la validez del juicio la citación del demandado para la contestación de la demanda, citación que se verificará con arreglo a lo que se dispone en este capítulo. Igualmente en el artículo 212 enfatiza que las disposiciones sobre citación no pueden subsanarse con el consentimiento expreso de los litigantes

**Semejanzas entre la Notificación y la Citación**

El Código de Procedimiento Civil en su artículo 218, establece:

> La citación personal se hará mediante compulsa con la orden de comparecencia expedida por el Tribunal, entregada por el Alguacil a la persona o personas demandadas en su morada o habitación, o en su oficina o en el lugar donde ejerce la industria o el comercio, o en el lugar donde se la encuentre, dentro de los límites territoriales de la jurisdicción del Tribunal, a menos que se encuentre en ejercicio de algún acto público o en el templo, y se le exigirá recibo, firmado por el citado, el cual se agregará al expediente de la causa. El recibo deberá expresar el lugar, la. fecha y la hora de la citación. Si el citado no pudiere o no quisiere firmar el recibo, el Alguacil dará cuenta al Juez y éste dispondrá que <u>el Secretario del Tribunal libre una boleta de notificación en la cual comunique al citado la declaración del Alguacil relativa a su citación</u>. (Subrayado requerido) La boleta la entregará el Secretario en el domicilio o residencia del citado, o en su oficina, industria o comercio, y pondrá constancia en autos de haber llenado esta formalidad, expresando el nombre y apellido de la persona a quien la hubiere entregado. El día siguiente al de la constancia que ponga el Secretario en autos de haber

cumplido dicha actuación, comenzará a contarse el lapso de comparecencia del citado. Parágrafo Único: La citación personal podrá gestionarse por el propio actor o por su apoderado mediante cualquier otro Alguacil o Notario de la jurisdicción del Tribunal, como se indica en el artículo 345.

La antedicha ley en el capítulo IV, no hace una clara diferenciación entre estos dos conceptos, de hecho contempla las citaciones y notificaciones, tal como si hablase del mismo término.

**Diferencias entre la Notificación y la Citación**

La teoría general del proceso distingue técnicamente tres tipos de actos de comunicación procesal: la notificación, la citación y la intimación. La notificación básicamente, constituye un acto por el cual se da noticia a alguna de las partes o a un tercero de un acto procesal; por su parte, la citación comprende la notificación pero además es una conminación a comparecer para contestar la demanda en el proceso ordinario y la intimación conlleva también una orden de comparecencia, mas no para contestar la demanda, sino para cumplir -apercibido de ejecución- con determinado acto, por ejemplo, pagar o acreditar haber pagado algo.

El diccionario jurídico "OPUS", puntualiza en cuanto a la notificación de la siguiente manera: "Acción y efecto de hacer saber, a un litigante o parte interesada en un juicio, cualquiera sea su índole, o a sus representantes y defensores, una resolución judicial u otro acto del procedimiento. Couture, dice que es también constancia escrita, puesta en autos, de haberse hecho saber a los litigantes de un proceso, una resolución del juez o cualquier otro acto del procedimiento..."

La notificación en el Sistema Judicial es considerada el acto procesal por medio del cual se impone a una parte del contenido de una decisión judicial, copia de la cual se le entrega o se le pone de manifiesto. Mientras que la citación se concibe como el acto procesal por medio del cual se informa a una parte o a un tercero que debe concurrir al proceso para intervenir en un acto concreto. De tal manera, en la estricta

pureza de la doctrina procesal, notificación se asocia con comunicación de una resolución judicial y la citación como un acto procesal concreto. (Pérez, 2004)

En cuanto al emplazamiento, es el acto procesal por medio del cual el órgano jurisdiccional impone a una de las partes o a un tercero, la existencia de un lapso en que tiene la carga de realizar determinada actuación[...] De tal manera, en la estricta pureza de la doctrina procesal este autor señala claras diferencias a saber: notificación se asocia con comunicación de una resolución judicial, la citación como un acto procesal y el emplazamiento con la existencia de un lapso (Pérez, 2007)

En ese mismo orden de ideas, en revisión teórica al documento que en el juicio por cobro de prestaciones sociales e indemnizaciones por accidente de trabajo, incoara el ciudadano Juan Federico Arguello Urpin (2010) contra el Grupo Doral Beach; Arguello expone que la notificación que establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo constituye una institución propia del derecho procesal laboral que ofrece suficientes garantías a los derechos de las partes en el proceso, pero a la vez también permite que la puesta a derecho del demandado en causa laboral, se haga de manera más sencilla y expedita que en la forma como se tramita en el juicio ordinario civil la citación del demandado. Lo anterior, permite establecer dos cosas:

La primera, que no cabe analogía alguna entre la notificación que prevé la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la citación establecida en Código de Procedimiento Civil, porque son instituciones distintas y la forma de trámite absolutamente diferente. La segunda, prácticamente consecuencia de la primera, es que cuando la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que la notificación puede gestionarse por el propio demandante o por su apoderado, mediante cualquier notario público de la jurisdicción del Tribunal, tal cosa no autoriza a pensar o establecer que por la analogía de dicha norma con la consagrada en el parágrafo único del artículo 218 del Código de Procedimiento Civil, pueda gestionarse también la notificación mediante Alguacil de un tribunal distinto y con competencia material disímil a la del tribunal de la causa. Ello por una simple razón y es que, si esa hubiese sido la intención del

legislador procesal laboral, así lo hubiese establecido a texto expreso en el parágrafo único del artículo 126 de la ley, cosa que no hizo, antes por el contrario estableció la posibilidad de notificar por medio de notario público y obvió la posibilidad de hacerlo por intermedio de Alguacil de otro tribunal, lo que no constituye un olvido del legislador sino su expresa intención de evitar que, la notificación del demandado en causa laboral se haga a través de un alguacil de otro tribunal con competencia en material distinta y con un trámite también distinto del que establece la ley adjetiva laboral.

Cabe destacar también que, la notificación en causa laboral por ser una institución procesal propia del proceso laboral y distinta a la citación en causa civil, debe ceñirse a los parámetros propuestos por la norma que, entre otras cosas exige, la entrega del cartel al mismo empleador o su consignación en su secretaría o en su oficina receptora de correspondencia si la hubiere, no siendo posible la entrega del cartel a su apoderado judicial "en los pasillos del Palacio de Justicia" pues la norma laboral presupone el conocimiento de la comunicación sobre la base de la concomitancia y cercanía del receptor material de la copia del cartel y el empleador, lo que muchas veces puede que no ocurra con sus abogados.

Para Marín (2003), tanto la citación como la notificación constituyen actos de comunicación procesal. La diferencia reside en que la primera, la intención es hacer el llamado para la presentación de un sujeto al proceso, sea para responder la demanda o para algún otro propósito, mientras que en la Notificación, el fin es dar a conocer a un sujeto acerca de un acto procesal en el cual ha de tener algún interés.

# CAPÍTULO V

# NOTIFICACIÓN DEL DEMANDADO EN EL ARTÍCULO 126 LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO.

**Principios que rigen en el proceso laboral**

Una de las bases constitucionales del derecho procesal venezolano se encuentra contemplada en el artículo 26 de la Carta Magna, la cual establece lo que es la Tutela Judicial Efectiva en los términos siguientes:

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

Se puede apreciar que el mencionado texto enuncia una serie de principios que posteriormente son desarrollados por la Ley Procesal Laboral en perfecta concordancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. A continuación se presenta un análisis de la autora de los mencionados principios, sustentados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo entre otras.

**Principio de Autonomía y Especialidad de la Jurisdicción Laboral**

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo garantiza en el texto, una jurisdicción laboral independiente en el sentido que le da a los tribunales del trabajo la potestad de conocer de los asuntos contenciosos relativos al trabajo. En primera instancia los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución y los de Juicio y las Cortes Superiores del Trabajo de las respectivas circunscripciones o circuitos judiciales en segunda instancia. Esta autonomía también contempla la independencia de los jueces

en sus funciones con relación a los demás órganos del Poder Público debiendo sólo obedecer al derecho y a la Ley.

**Principio de Oralidad**

Este principio contempla la oralidad en los actos principales del proceso laboral tales como la audiencia preliminar, la declaración de parte, la declaración de testigos, las declaraciones de las partes al inicio de la audiencia de juicio que constituye el contenido del libelo y de la contestación, la sentencia oral, los fundamentos o razones de las apelaciones o de la formalización, según sea el caso; todo esto sin hacer de un lado las actuaciones escritas, ya que todos los actos mencionados anteriormente deben dejar constancias escritas y firmadas, sin perder su condición de procedimiento oral, una de las características principales de la oralidad es la sincronía, ya que requiere la presentación de las partes en una fecha y hora acordada.

**Principio de Publicidad**

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que los procesos son públicos, sin embargo en primera instancia durante la audiencia preliminar se hace a puerta cerrada para garantizar las condiciones que permitan mediar o conciliar o por alguna causa que considere el juez de la causa. Este principio le otorga transparencia y participación a los procesos judiciales

**Principio de Inmediación (Inmediatez)**

Este principio contempla dos aspectos, una subjetiva y otra objetiva. Ambas tienen que ver con la relación que debe existir entre los sujetos procesales con los medios de pruebas, los actos procesales y entre sí.

**Principio de Concentración**

Este principio garantiza, no sólo el contacto del juez con las partes en los actos procesales en audiencias próximas con la finalidad de no perder la inmediación que se ofrece en el principio anterior hasta lograr la sentencia.

**Principio de Gratuidad**

La Ley Orgánica procesal del Trabajo en su artículo 8 establece la gratuidad de la justicia laboral. Por consiguiente queda expresamente prohibido cobrar tasas, aranceles, ni exigir ningún tipo de pago por sus servicios ni para el otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales. Cabe destacar que este principio rige tanto para el trabajador como para el patrono. Reafirmando así el principio de equidad.

**Principio de la Supremacía de la Realidad de los Hechos**

Este principio establece la búsqueda de la verdad con relación a la verdadera naturaleza laboral o no laboral; sin atenerse solamente a la declaración de estos, independientemente de la apariencia que estos le den. Todo esto para evitar prácticas de simulación de relaciones mercantiles, cuando en realidad se tratan de auténticas relaciones de trabajo, que se distorsionan para eludir los compromisos a los que hubiera lugar.

**Principio Induvio Pro operario**

Este principio está en vigencia desde la Ley Orgánica del Trabajo (1990) la cual enunciaba en su artículo 59. (...) Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.

También la actual Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) incluye una referencia expresa a este principio, que determina la necesidad de que la interpretación de la Ley beneficie al trabajador.

**Principio de Celeridad y Brevedad**

Este principio está contemplado en el artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en concordancia con el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, está relacionado con la brevedad de los procesos en aras de garantizar la aplicación de la justicia.

**Principio de la libre valoración de la Prueba**

Este principio se remite directamente al juez, quien debe utilizar su lógica, experiencia y sentido común para valorar todos los elementos de prueba para tomar una decisión lo más ajustada a la verdad y a la justicia.

**Principio de Notificación Única**

Este principio, tiene que ver con la notificación, el cual es objeto del presente estudio y se encuentra en el artículo 7 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y establece una sola notificación preliminar, sujetos a el cumplimiento del Principio de Celeridad ya que de lo contrario se estarían generando consecuencias negativas e incluso violatorias del derecho a juicio de La Sala de Casación Social del TSJ. Sent N° 1098 de fecha 18/10/2011.

**Principio de Legalidad**

Este principio lo expresa el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la siguiente manera:

> Los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la ley; en ausencia de disposición expresa, el Juez del Trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. A tal efecto, el Juez del Trabajo podrá aplicar, analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en la presente Ley.

Los principios señalados anteriormente procuran garantizar la aplicación de las leyes que rigen el plano laboral, en total concordancia con los principios consagrados en la Constitución Nacional, procurando el beneficio directo de los trabajadores y la simplificación de los procesos que se llevan a cabo, lo que concuerda con el interés de este estudio en cuanto a la celeridad que representa el empleo de la notificación

según lo contempla el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, enfatizando en la notificación por medios electrónicos.

**Notificación del demandado**

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo prevé tres modalidades de notificación: carteles y medios electrónicos según lo establece el artículo 126 de la mencionada ley y correo certificado con acuse de recibo según artículo 127 ejusdem.

Comienza a emplearse la denominación notificación, en lugar de citación, por considerarse un mecanismo más flexible, práctico y rápido, que tal acto fundamental del proceso no puede de ninguna manera relaja que a su vez contribuye al respeto y aplicación de los principios constitucionales y laborales, de los cuales gozan todos los trabajadores(as), por tratarse la notificación de una acto indispensable dentro del debido proceso.

**Notificación del demandado en el artículo 126 de la LOPT**

La expresión medios electrónicos pareciera aludir, básicamente, a la información susceptible de transmisión bajo formato electrónico. En este caso, se exige que la ejecución de esta modalidad de notificación se verifique a través de facilidades o herramientas afectas al tribunal para, de este modo, revestir de cierta seguridad lo concerniente al origen de la información (Carballo, 2005, p.10).

El artículo 110 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en cuanto a los medios electrónicos expresa:

> El Estado reconocerá el interés público de la ciencia, la tecnología, el conocimiento, la innovación y sus aplicaciones y los servicios de información necesarios por ser instrumentos fundamentales para el desarrollo económico, social y político del país, así como para la seguridad y soberanía nacional. [...] La ley determinará los modos y medios para dar cumplimiento a esta garantía.

En este sentido, en cuanto a los documentos electrónicos el tribunal deberá garantizar la preservación del mensaje de datos que sirva de notificación al

demandado (o demandante), tal como lo prevé el artículo 8 de la ley Sobre Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas el cual hace referencia a lo siguiente:

> ...Cuando la ley requiera que ciertos actos o negocios jurídicos consten por escrito y su soporte deba permanecer accesible, conservado o archivado por un período determinado o en forma permanente, estos requisitos quedarán satisfechos mediante la conservación de los Mensajes de Datos, siempre que se cumplan las siguiente condiciones: 1. Que la información que contengan pueda ser consultada posteriormente. 2. Que conserven el formato en que se generó, archivó o recibió o en algún formato que sea demostrable que reproduce con exactitud la información generada o recibida. 3. Que se conserve todo dato que permita determinar el origen y el destino del Mensaje de Datos, la fecha y la hora en que fue enviado o recibido. Toda persona podrá recurrir a los servicios de un tercero para dar cumplimiento a los requisitos señalados en este artículo.

# CAPÍTULO VI

# GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO

**Principios constitucionales que rigen en todo proceso**

Conejo A, M (2001), citado por Martín, M y Perez I (2008) señala que la constitución establece el principio fundamental de que recurriendo a las leyes todos deben encontrar satisfacción para sus agravios. En una terminología moderna se diría que se está hablando del derecho a la tutela judicial efectiva que no es otra cosa que la garantía para los ciudadanos de acceso fácil e irrestricto a los tribunales de la República. Esta garantía de acceso que no puede estar referida solamente a la simple posibilidad de incoar un proceso sino que cobija a todo el desarrollo del mismo, comprendiendo entonces a todas y cada una de las incidencias que este implica (p.48).

En este orden de ideas este texto constitucional contempla diversos principios que garantizan la aplicación de la justicia en igualdad de condiciones.

**Principio de Igualdad ante la Ley**

En este aspecto, el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece:

> Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
>
> La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas

se cometan. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

**Tutela judicial efectiva**

Artículo 26. Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

**Gratuidad, imparcialidad, responsabilidad y prohibición de formalismos**

Artículo 26 [...] El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles. (parr 2).

**Principio de Derecho de Petición y a la Obtención de Oportuna Respuesta**

El artículo 51 del texto constitucional lo recoge de la siguiente manera:

> Toda persona tiene el derecho de representar o dirigir peticiones ante cualquier autoridad, funcionario público o funcionaria pública sobre los asuntos que sean de la competencia de éstos o éstas, y de obtener oportuna y adecuada respuesta. Quienes violen este derecho serán sancionados o sancionadas conforme a la ley, pudiendo ser destituidos o destituidas del cargo respectivo.

**Principio de legalidad**

Artículo 137.La Constitución y la ley definen las atribuciones de los órganos que ejercen el Poder Público, a las cuales deben sujetarse las actividades que realicen.

**Simplificación, uniformidad, eficacia, brevedad, oralidad y publicidad**

Artículo 257 El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

**Connotación del debido proceso como derecho humano**

Los derechos humanos son universales y están a menudo contemplados en la ley y esta los garantiza, a través de diversos tratados, el derecho internacional consuetudinario, los principios generales y otras fuentes del derecho internacional. Este establece, a su vez, las obligaciones que tienen los países y sus respectivos gobiernos de tomar medidas frente a situaciones que atenten contra estos derechos, o abstenerse de actuar, cuando los hechos protejan estos derechos. En el caso particular de Venezuela, los derechos humanos están contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y son cónsonas con el debido proceso.

Los artículos 29, 30 y 31 de la carta magna expresan:

> Artículo 29. El Estado estará obligado a investigar y sancionar legalmente los delitos contra los derechos humanos cometidos por sus autoridades. Las acciones para sancionar los delitos de lesa humanidad, violaciones graves a los derechos humanos y los crímenes de guerra son imprescriptibles. Las violaciones de derechos humanos y los delitos de lesa humanidad serán investigados y juzgados por los tribunales ordinarios. Dichos delitos quedan excluidos de los beneficios que puedan conllevar su impunidad, incluidos el indulto y la amnistía.
>
> Artículo 30. El Estado tendrá la obligación de indemnizar integralmente a las víctimas de violaciones de los derechos humanos que le sean imputables, o a su derechohabientes, incluido el pago de daños y perjuicios. El Estado adoptará las medidas legislativas y de otra naturaleza, para hacer efectivas las indemnizaciones establecidas en este artículo. El Estado protegerá a las víctimas de delitos comunes y procurará que los culpables reparen los daños causados.
>
> Artículo 31. Toda persona tiene derecho, en los términos establecidos por los tratados, pactos y convenciones sobre derechos humanos ratificados por la República, a dirigir peticiones o quejas ante los órganos

internacionales creados para tales fines, con el objeto de solicitar el amparo a sus derechos humanos. El Estado adoptará, conforme a procedimientos establecidos en esta Constitución y la ley, las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a las decisiones emanadas de los órganos internacionales previstos en este artículo.

Los derechos humanos son derechos inseparables a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna y estos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

# CAPÍTULO VII

# POSICIONES JURISPRUDENCIALES EN LA GARANTÍA DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA EN EL PROCESO LABORAL

## Tutela judicial efectiva

La Tutela judicial efectiva se encuentra consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela e involucra la necesidad que tiene todo venezolano de ser sometido a un proceso eficaz, libre de vicios y corruptelas que perjudiquen a los involucrados.

Esta se puede contemplar para su debido análisis específicamente en el artículo 26 de la carta magna:

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

Sin embargo, esta tutela judicial efectiva debe estar correspondida con el debido proceso, pues es siempre necesario relacionar un concepto con el otro, ya que se interrelacionan entre sí para el logro de la labor de la administración de justicia y dependen la una de la otra.

## La jurisprudencia y la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral

Con relación al papel de la jurisprudencia en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en el artículo 26, la Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 27 de abril de 2001, Nº 576, expediente Nº 00-2794, expresó:

> La Constitución de la República en su artículo 26 consagra la garantía jurisdiccional, también llamada el derecho a la tutela judicial efectiva, que ha sido definido como aquel, atribuido a toda persona, de acceder a los órganos de administración de justicia para que sus pretensiones sean tramitadas mediante un proceso, que ofrezca una mínima garantía (...) Es, pues, la garantía jurisdiccional, el derecho de acceso a la justicia mediante un proceso dirigido por un órgano (...) para conseguir una decisión dictada conforme el derecho (...)".

Puede inferirse de la anterior sentencia que no basta con que el ciudadano acuda a los tribunales, sino que se requiere de un juicio que esté ajustado al debido proceso, que se dicte una sentencia ajustada a derecho, y que sea efectiva; es decir, que la decisión se pueda producir.

Según Bello y Jiménez (2004), se evidencia que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia considera la tutela judicial efectiva como un derecho amplio que involucra no sólo el acceso a la justicia y a obtener una decisión razonada y justa, sino que también incluye las garantías constitucionales procesales que se encuentran en el artículo 49 de la Constitución.

Por consiguiente, se considera que la tutela judicial efectiva es una garantía constitucional procesal que debe estar presente desde el momento en que se accede al aparato jurisdiccional, hasta que se ejecuta de forma definitiva la sentencia dictada en el caso concreto, es decir, que una vez garantizado el acceso a la justicia, cada uno de los demás principios y garantías constitucionales que informan al proceso, tales como el debido proceso, la celeridad, la defensa y la gratuidad deben ser protegidos en el entendido de que el menoscabo de alguna de esas garantías, estaría al mismo tiempo vulnerando el principio a la tutela judicial efectiva. (Molina, 2002)

## CONCLUSIONES

El estudio realizado se enfocó en analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, justificando el mismo en la importancia de los aspectos resaltados en la mencionada ley y uno de los más recientes problemas que se presentan en la notificación relacionada con los documentos electrónicos y la certidumbre de los mismos, ello en virtud de considerar que este último medio es el más efectivo para garantizar el debido proceso y la tutela judicial efectiva. Tomando como sustento la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001), la cual reconoce las operaciones que se efectúan a través de sistemas informáticos, por lo que la presente investigación plantea entre sus conclusiones el valor probatorio del documento electrónico y la forma de promoción y reproducción de éstos dentro del proceso civil en relación a los medios de prueba convencionales.

En este sentido, para alcanzar los objetivos propuestos en el estudio se realizó una exhaustiva revisión documental, empleando criterios doctrinales, legales y jurisprudenciales, que permitieron dar respuesta a los mismos, partiendo de examinar la garantía del debido proceso en el procedimiento laboral de la República Bolivariana de Venezuela; así como establecer las diferencias entre notificación y citación, como instituciones procesales; analizar la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral y describir la Notificación, (tipos y formas de notificación) del demandado, haciendo énfasis en el artículo 126 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En cuanto a la notificación la autora se hace solidaria a las consideraciones expuestas por Carballo (2012), quien establece que ésta es mejor que la citación en el derecho laboral, ya que garantiza los principios de justicia social y celeridad en el proceso. Dentro de los tipos de notificaciones previstas en el artículo 126 ejusdem, la autora sostiene, respecto a los documentos electrónicos, que es el tipo de notificación con la cual se podrían suplir los vicios que hasta ahora se han presentado en los

demás tipos de notificaciones previstas en el artículo 126 de la Ley Orgánica del Trabajo (2002), de manera de garantizar la tutela judicial efectiva y el debido proceso en la notificación del demandado en el proceso laboral y con el fin de evitar reposiciones de la causa. Ahora bien, se pudo constatar que uno de los más grandes obstáculos que presenta es con relación a la certidumbre de los mismos como notificación, evidencia o elemento de prueba. No obstante, se debe tomar en cuenta que, el derecho probatorio ha avanzado conjuntamente con la ciencia, dándole una nueva orientación a los sistemas, instaurando entonces, con la informática un elemento de cambio con relación al fenómeno probatorio. En el caso específico de Venezuela, la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas promulgada en el año 2001, abrió paso a reconocer las operaciones que se efectúan mediante sistemas informáticos, ya que le otorga carácter de medios de pruebas legales, aun cuando para su promoción, control, contradicción y reproducción remite a las reglas procesales establecidas para las pruebas libres. Por tanto, los documentos electrónicos como medio de prueba pueden ser empleados en dos sentidos: como documento privado y como medio de prueba libre, sin obviar la relevancia de la firma electrónica como método de suscripción con la cual se le concederá al mensaje de datos la fuerza y vigor probatorio que la ley concede a la firma autógrafa. De lo anteriormente expuesto se concluye que los documentos electrónicos siguen los procedimientos establecidos en la Ley de firmas electrónicas garantizando la notificación del demandado en forma directa y personal.

Asimismo el hecho de incluir en las leyes el acceso a la tecnología como materia de orden público, la convierte en un derecho para la ciudadanía, que enlazado a la necesidad de lograr un elevado grado de perfección en la misión tutelar de la querella judicial, conduce a profundas modificaciones en el perfil de los conflictos, exigiendo a su vez cambios dentro de las instituciones y los procedimientos convencionalmente empleados, orientándose a encontrar un aparato jurisdiccional, adecuado a las nuevas necesidades, que constituya un área de real protección. Este requerimiento que ha

producido el reconocimiento de medios informáticos en el Derecho Procesal a nivel mundial, tiene su justificación en el logro de una justicia libre de obstáculos, que tiene la tarea de añadir herramientas, dentro del marco de las leyes. Teniendo su basamento en La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya que esta contempla la notificación, mediante mecanismos informáticos, regulado por el Decreto con fuerza de Ley sobre mensajes de datos y firmas electrónicas (2011), que con miras de garantizar el oportuno derecho a la defensa, no sólo debe estar a disposición del tribunal de la causa, sino que igualmente debe resultar de uso habitual por parte del demandado. En este sentido, se pudo verificar mediante el análisis exhaustivo de los pro y contra de la notificación electrónica que ésta, representa un beneficio en aras de la celeridad procesal, lógicamente, pueden presentarse deficiencias, que bien pueden ocurrir con cualquier otro tipo de notificación.

Por otra parte, en cuanto a los aspectos jurídicos que sustentan este estudio, la revisión exhaustiva de diversas leyes, entre ellas la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, esta última específicamente en su artículo 126 permite concluir que esta novedosa Ley aporta al Sistema de Justicia de Venezuela cambios importantes en cuanto al procedimiento del trabajo, con relación a la notificación del demandado; ya que pretende eliminar los errores y demoras que existían con la interpretación de la citación contemplada en los procedimientos civiles y laborales.

Es importante destacar que con relación a las jurisprudencias relacionadas con la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral y las consideraciones de estas en cuanto a la notificación al demandado en el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, específicamente en lo relacionado a la notificación por medios electrónicos, se puede apreciar que pese a la existencia de la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas promulgada en el año 2001, que los acredita como elementos de convicción valorable, siempre que se cumplan los requisitos allí establecidos, conforme a las reglas de la sana crítica y que representa un gran avance

en el reconocimiento de este tipo de operaciones efectuadas mediante sistemas informáticos; aún las decisiones tomadas y las diversas sentencias estudiadas y examinadas, demuestran la existencia de un claro rechazo, frente a este adelanto tecnológico que debe ser empleado como un aliado de la Ley, en beneficio de las partes y como elemento que otorga celeridad, rapidez y confiabilidad a los distintos procesos judiciales y que a su vez garantiza el debido proceso y la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en el proceso laboral, por constituir un medio directo y personal para el llamado del mismo.

## REFERENCIAS


Arias, F. (2005). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración.* Caracas: Editorial Orial.

Alfonso, I. (1999). *Técnicas de Investigación Bibliográfica.* Caracas: Contexto Editores

Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación.* Caracas: BL Consultores Asociados.

Balzan, J (1986). Lección de derecho procesal civil. Caracas, 1986.

Bello, H y Jimenez D. (2004) Tutela Judicial Efectiva y otras Garantías Constitucionales Procesales. Primera Edición. Caracas, Venezuela. Ediciones Paredes. 2004.

Cabrera, J. (2001). Sentencia número 576 de fecha 27 de abril del año 2001. Recuperado de http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Abril/576-270401-00-2794.htm

Carballo, C. (2005). *Derecho Procesal del Trabajo.* Caracas: Ediciones Jurídicas el Rincón.

Carballo, C (2005). La Audiencia Preliminar en la Ley Orgánica Procesal de Trabajo. Recuperado de http://es.scribd.com/doc/148233571/Audiencia-Preliminar-Aproximacion-teorica

Carrasquero, F. (2009). *Sentencia número 1184 de fecha 22 de septiembre de 2009.* Recuperado de http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Septiembre/1184-22909-2009-02-2620.html

Código Civil (1982). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 2.990.* (Extraordinario), julio 26, 1982.

Código de Procedimiento Civil (1986). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 4.209* (Extraordinaria), enero 22, 1986.

Conejo, A (2001). *Instituciones del Derecho Procesal Constitucional*

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 5.908,* febrero 19, 1999.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), *Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948.* Recuperado de http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0025.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial Extraordinario Nro. 6.076, mayo 7, 2012.*

Díez-Picazo, L. (1996). *"Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial. Introducción. Teoría del Contrato"*, vol I, 5 Ed., Civitas Ediciones, Madrid.

Enciclopedia Jurídica (1994). Opus, Tomo V, Ediciones Libra.

Figuera, M. (2005). *Las semejanzas y diferencias de la citación entre los procedimientos civiles y laborales.* Trabajo Especial de Grado. No publicado. Universidad Católica Andrés Bello.

Gonzalez, A. y Gonzalez, A. (2003) *Ley Orgánica Procesal del Trabajo comentada y concordada con Jurisprudencia.* Caracas: Ediciones Liber.

Herrera, R. (2007). *Las garantías el derecho a la defensa contenidas en la fase de sustanciación mediación y ejecución, prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.* Trabajo Especial de Grado. No publicado. Universidad Católica Andrés Bello.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación.* México: Editorial Mc Graw Hill.

Henriquez La Roche, R (2006) *Nuevo Proceso Laboral Venezolano.* Centros de Estudios Jurídicos del Zulia. CEJUZ.

Hochman, H. y Montero, M. (2005). *Investigación documental. Técnicas y procedimientos.* Caracas: Panapo.

Hurtado de Barrera, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística.* Caracas: Fundación SYPAL.

Jijena Leiva, Renato. 1998. "Naturaleza Jurídica y Valor Probatorio del Documento Electrónico", La Ley, número 4.586, 17 de julio de 1998, p. 1.457 Recuperado de http://www.uru.edu/fondoeditorial/revista/pdf/rcj/v5.n1/valor%20probatorio.

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

Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas (2001). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 37.148*, febrero 28, 2001.

Marin B, F (2003) Curso de Procedimiento Laboral Venezolano. Barquisimeto, Recuperado de http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3501-09-02628.pdf

Martín, M y Perez I (2008), material fotocopiado de documento electrónico s/i.

(Molina, 2002) Tutela judicial efectiva, material fotocopiado de documento electrónico s/i.

Mora, O. (2004). Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En *Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ensayos.* (pp. 29-68). Caracas: Ediciones Tribunal Supremo de Justicia.

Mujica, R. (2006). *La ciencia del Derecho.* San Juan de los Morros. Venezuela. Filmar Editores. S.A.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), Recuperado de http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/0015

Pérez, A. (2002). *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación.* Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, FEDUPEL.

Pérez, E. (2004). *Cometarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.* Caracas: Vadell Hermanos Editores.

Pérez, E. (2007). *Cometarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.* 2da Edición. Caracas: Vadell Hermanos Editores.

Pesci, M. (2006). *La Constitución y el proceso.* Caracas: Editorial Jurídica venezolana.

Piva, G,Piva, C y Pinto, T (2010). *Ley Orgánica Procesal del Trabajo, concordada, titulada con jurisprudencia del tribunal supremo de justicia y Tribunales de Mérito,* tercera Edición, Ediciones Liber.

Quintana, S. (2007). *La citación en el proceso civil venezolano como garantía del derecho a la defensa.* Trabajo Especial de Grado. No publicado. Universidad Católica Andrés Bello.

Pérez, D. (2002) Sentencia Nº 13353, dictada en fecha 19 de septiembre de 2002. Recuperado de http://caracas.tsj.gov.ve/decisiones/2012/julio/2118-10-AP11-V-2009-001248-.html

Ramírez, T. (2006). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas. Panapo.

Rengel –Romberg, A. (1997). *Tratado de Derecho Procesal Civil venezolano, según el nuevo Código de 1987*. Caracas. Editorial Arte.

Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Caracas: Editorial Panapo.

Sabino, C. (2008). *El Proceso de Investigación. Nueva edición actualizada*. Caracas: Panapo.

Sánchez, M. (2009). Sentencia número 714 de fecha 22 de junio del año 2009. Recuperado de http://bolivar.tsj.gov.ve/decisiones/2009/junio/1942-22-FP11-L-2009-000691-.html

Sánchez, N. (2007). *Técnicas y Metodología de Investigación Jurídica*. Caracas: Editorial Liobrsca.

Soto Caldera, Milagros Mirelli. 2001. "Consideraciones sobre la prueba documental electrónica en el proceso civil venezolano". Estudios de derecho civil. Vol III. Libro homenaje a José Luis Aguilar Gorrondona. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Libros homenaje No. 5. Recuperado de http://www.uru.edu/fondoeditorial/revista/pdf/rcj/v5.n1/valor%20probatorio.pdf

Universidad Católica Andrés Bello (2010). *Manual para la Elaboración del Trabajo Especial de Grado y el Trabajo de Grado de Maestría en el área de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello*. Autor.

Valbuena, A. (2008) Sentencia de fecha 03 de Abril del 2008. Recuperado de http://www.tsj.gov.ve/decisiones/consulta_sala.asp?sala=005&dia=31/7/2002&nombre=htm

Valbuena, A. (2011) Sentencia N° 1098 de La Sala de Casación Social del TSJ de fecha18/10/2011.Recuperado de http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/octubre/

Villasmil, F. y Villasmil, M. (2003). *Nuevo procedimiento laboral venezolano*. Caracas: Ediciones Librería Europa.

Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006). *Nuevo procedimiento laboral venezolano. 2da edición Ampliada y actualizada*. Caracas: Ediciones Librería Europa.

Witker, J. y Larios, R. (2004). *Metodología Jurídica.* México: Ediciones Mc Graw Hill

Witker, J. (2006). *La investigación jurídica.* México. Universidad Autónoma.

# A N E X O S

## MODELO DE MATRIZ DE ANÁLISIS DE CONTENIDO

**ANEXO "A"**

| UNIVERSO | UNIDAD DE ANÁLISIS | CATEGORÍA DE ANÁLISIS | FUENTE |
|---|---|---|---|
| Analizar las garantías del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en la notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. | ¿Qué es la garantía del debido proceso en el procedimiento laboral? | ¿Cómo principios constitucionales procesales?<br>¿Cuáles son principios constitucionales que rigen en todo proceso?<br>¿Cómo es la connotación del debido proceso como derecho humano? | |
| | ¿Qué es la garantía de la tutela judicial efectiva en el proceso laboral? | ¿Qué es la tutela judicial efectiva?<br>¿Cómo es el proceso?<br>¿Cuál es la analogía en el procedimiento laboral? | |
| | -¿Cuáles son las diferencias entre notificación y citación, como instituciones procesales? | ¿Cuál es la definición de notificación?<br>¿Cuáles son las características de la notificación?<br>¿Cuál es la definición de citación?<br>¿Cuáles son las características de la citación?<br>¿Cuáles son las semejanzas entre la notificación y la citación?<br>¿Cómo son las diferencias entre la citación y la notificación? | |
| | ¿Cómo es la Notificación del demandado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo? | ¿Cómo es el proceso laboral?<br>¿Cuál es finalidad del proceso laboral?<br>¿Qué es una demanda laboral?<br>¿Cómo es la admisión de la demanda?<br>¿Cómo es la notificación del demandado?<br>¿Cómo es la citación?<br>¿Cómo es el emplazamiento?<br>¿Qué es la notificación?<br>¿Cuáles son las formas de notificación en el proceso laboral? | |

## CRONOGRAMA DE TRABAJO 2012-2013

## ANEXO "B"

| Actividades | Abril | | | | Mayo | | | | Junio | | | | Julio | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Selección y delimitación del problema. | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión, selección y recolección del material bibliográfico. | | **x** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración y aprobación del Plan de investigación: Asesor y UCAB. | | **x** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración, validación y ajuste del instrumento. | | | **x** | **x** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ordenamiento y sistematización de la información. | | | | | **x** | **x** | **x** | **x** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del Esquema de investigación | | | | | | | | | **x** | **x** | **x** | **x** | **x** | **x** | | | | | | | | | | |
| Consulta con el Profesor Asesor. | | | | x | | | | x | | | | x | | | | x | | | x | | | | x | |
| Análisis e interpretación de la información | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | | | x | x | x | |
| Redacción 1ra. Versión del Informe monográfico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | | | | |
| Revisión del Informe monográfico por el Asesor. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | x | x | x | |
| Tipeo y encuadernación versión definitiva del Informe monográfico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| Entrega del Informe monográfico para Evaluación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | x |