

TESIS  
DP2005  
P4

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

**EFFECTOS DE LA INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA  
AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO EN EL NUEVO PROCESO  
LABORAL VENEZOLANO**

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

Autora: Mayralejandra Pérez Regalado

Asesor: Paolo Longo F.

Caracas, 6 de abril de 2005

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

**APROBACIÓN DEL ASESOR**

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la Abogado Mayralejandra Pérez Regalado, para optar al Grado de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título es: "Los efectos de la incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar y/o de juicio en el nuevo proceso laboral venezolano"; considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los seis (6) días del mes de abril de 2005.



**Paolo Longo F.  
CI.V-7.666.665**



A mi esposo, a quien amo y admiro profundamente.  
A Ignacio Ponte Brandt, excelente ser humano,  
de quien he aprendido muchísimo.

## INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULOS	
I. ASPECTOS GENERALES DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR.....	7
1. Definición.....	7
2. Finalidad.....	10
A. Conciliación, mediación.....	10
B. Despacho saneador.....	14
C. Oportunidad para promover pruebas.....	20
D. Posibilidad de dictar medidas cautelares.....	33
3. Regulación legal.....	35
4. Ubicación lógico estructural dentro del procedimiento laboral.....	37
5. Duración. Prorrogabilidad.....	42
6. Mecánica de la audiencia preliminar.....	44
7. Conciliación exitosa. Conciliación fallida.....	45
II. ASPECTOS GENERALES DE LA AUDIENCIA DE JUICIO.....	47
1. Definición.....	47
2. Sustanciación y evacuación de las pruebas.....	49
3. Sentencia oral.....	52

III.	PRINCIPIOS PROCESALES QUE RIGEN LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO.....	53
	1. Principio de oralidad.....	53
	2. Principio de gratuidad.....	55
	3. Principio de inmediación.....	57
	4. Principio de concentración.....	58
	5. Autonomía y especialidad de la Jurisdicción laboral.....	60
	6. Principio de brevedad.....	61
	7. Celeridad.....	61
	8. Mediación.....	62
IV.	SANCIONES PROCESALES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO. ASPECTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES. CONTROL JUDICIAL EN PRIMER GRADO.....	63
	1. Regulación legal de las sanciones por incomparecencia de las partes.....	65
	A. Del actor.....	65
	B. Del demandado.....	67
	2. Aspecto teleológico: su finalidad.....	69
	3. Diversas situaciones. Aspectos Jurisprudenciales. Control judicial en primer grado.....	70
	A. Incomparecencia absoluta.....	70
	B. Incomparecencia parcial.....	95



C. Asistencia tardía.....	97
V.    EL CONTROL JUDICIAL EN SEGUNDO GRADO DE LAS SANCIONES PROCESALES POR INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO.....	99
1. Supuestos de apelabilidad.....	99
2. Valoración judicial.....	100
CONCLUSIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA.....	105

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

**LOS EFECTOS DE LA INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA  
AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO EN EL NUEVO PROCESO  
LABORAL VENEZOLANO"**

Autora: Mayralejandra Pérez Regalado

Tutor: Paolo Longo F.

Fecha: 6 de abril de 2005

**RESUMEN**

Teniendo en consideración que se reformó de manera sustancial el proceso laboral venezolano, que en la actualidad se rige bajo los principios de la oralidad, celeridad, concentración, inmediatez, entre otros, y que entre dentro de las reformas más novedosas se encuentra el establecimiento de dos fases, una preliminar y conciliatoria, aunque de obligatoria asistencia para las partes, y una posterior en la que se desenvuelve el juicio propiamente dicho, se desentraña uno de los aspectos más delicados y novedosos que implica el establecimiento de ciertas y determinadas sanciones a las partes, ante su incomparecencia tanto a la audiencia preliminar como a la de juicio. Sanciones que de alguna forma limitan el derecho de las partes a que obtengan la tutela judicial efectiva de sus pretensiones y defensas, y que pone de manifiesto el carácter breve y concentrado de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que en todo momento "insta" a las partes a que lleguen a un arreglo para disolver sus diferencias. De igual forma se ahonda en las interrogantes que surgen con relación al aspecto probatorio, ante la incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar y/o de juicio y sobre todo se estudia la potestad decisoria e inquisitiva que detentan los jueces ante la ocurrencia de dicha situación.

Descriptores: Efectos de la incomparecencia de las partes en el proceso laboral.



## INTRODUCCION

El 13 de agosto de 2003 entraron en vigencia la totalidad de las normas contenidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual reforma de manera sustancial el sistema procesal que hasta los momentos imperaba en materia laboral.

En efecto, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo fue publicada en la Gaceta Oficial del 13 de agosto de 2002. Sin embargo, en su artículo 194 se establece que, salvo los artículos 49 y 178, las demás normas entrarían en vigencia un (1) año después de la promulgación de la Ley, lo que ocurrió, como antes se expuso, el 13 de agosto de 2003.

El procedimiento laboral recientemente derogado contenido en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, vigente desde 1956 con algunas reformas en 1958, se había caracterizado por ser escrito, con etapas procesales bien definidas. Las pruebas se evacuaban sin que el Juez estuviera presente y realmente tuviera acceso a las mismas, mientras que la sentencia se pronunciaba en la práctica en un largo tiempo. Lo usual es que un proceso durara fácilmente 3, 4 años o más, si existía la posibilidad de anunciar recurso de casación.



Tales circunstancias, entre otras, propugnaron para el establecimiento de un nuevo régimen procesal laboral, fundamentado en los principios de la oralidad, celeridad, concentración, inmediatez, gratuidad, etc, según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Con motivo de la entrada en vigencia de la nueva ley, los asuntos contenciosos laborales se resolverán mediante un procedimiento oral y breve, cuyas etapas estarán concentradas y donde el Juez tendrá acceso directo, tanto a las actuaciones de las partes como a la evacuación de las pruebas (inmediatez). Sobre este último punto, el sistema derogado exigía que el Juez estuviera en la práctica de evacuación de las pruebas. Sin embargo, por la característica del sistema escrito, la realidad era otra.

Por otro lado, la nueva ley pretende simplificar los procedimientos, hacerlos más breves, concederle especial atención a la mediación y a la conciliación, dar mayor relevancia a los hechos y coloca a la equidad como un principio a tomar en consideración a la hora de decidir.

Una de las novedades que trae la Ley Orgánica Procesal del Trabajo es la creación de dos (2) Tribunales que actúan como jueces de primera instancia y cuyas funciones se encuentran bien definidas en la ley. En efecto,

los Tribunales del Trabajo están organizados en 1) Tribunales de Primera Instancia del Trabajo: a) Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución y b) Tribunales de Juicio; 2) Tribunales Superiores del Trabajo y 3) Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Se hace necesaria esta división por cuanto en el nuevo proceso surgen dos etapas fundamentales. Una previa y novedosa -en lo que a nuestro sistema se refiere- denominada audiencia preliminar que es dirigida por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución. Otra etapa posterior y condicionada por el resultado de la primera, denominada audiencia de juicio y dirigida a su vez por el Juez de Juicio.

Pero si bien es cierto que con la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo comenzó una nueva etapa en la justicia social venezolana, la cual parecía casi una utopía ante la lentitud e inercia de los operadores de justicia, quienes a su vez se encontraban atados por los rigores del procedimiento anterior, también es cierto que más allá de la declarada autonomía del Derecho Procesal Laboral, nos encontramos con lagunas procesales que hacen necesaria la interpretación del derecho en concordancia con las normas que regulan ciertas y determinadas situaciones.



No se trata de colocar el ojo crítico a lo novedoso, pensando tal vez que no estamos preparados para la rapidez y preparación que requiere el litigar bajo las nuevas previsiones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se trata de ofrecer soluciones ante las situaciones de carácter procesal que o bien no se encuentran reguladas, o bien encontrándose reguladas contradicen los principios fundamentales del derecho procesal, entre otros.

La audiencia preliminar es una fase previa a la etapa contenciosa del proceso, aún cuando la comparecencia de las partes es obligatoria, so pena de declararse desistido el procedimiento, en caso de inasistencia del demandante, y quedar confeso el demandado ante su incomparecencia.

La audiencia preliminar recoge las tendencias de sistemas jurídicos procesales modernos que otorgan gran relevancia al agotamiento de una etapa previa, en donde las partes tratan de dar una solución alterna a su conflicto y evitar así el juicio propiamente dicho. De allí la necesidad de crear la figura de un Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución que dirija esta audiencia y que, a su vez, no sea el Juez que conozca del fondo del asunto, lo cual en principio debería generar confianza entre las partes para que de manera abierta expongan sus alegatos ante el Juez.



Adicionalmente, constituye la oportunidad preclusiva de las partes para que consignen sus respectivas pruebas, lo cual constituyó en un principio un dilema procesal, en virtud que la ley no especifica si las pruebas deben ser aportadas al inicio de la audiencia preliminar o en una de sus prolongaciones, concluyéndose en definitiva que en resguardo de la finalidad misma de la audiencia preliminar deberían consignarse al inicio.

Muchas interrogantes surgen con respecto a las pruebas y a la incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar, que en mucho constituyen el objeto de la presente investigación. Es así como ante la incomparecencia del demandado a una de las prolongaciones de la audiencia preliminar -encontrándose en resguardo del Juez las pruebas aportadas al inicio- nos surge la pregunta de la forma en que deberían ser valoradas por el Juez dichas pruebas, y de ser así, ante la premura que le impone la ley para dictar sentencia ¿deberían admitirse?, ¿que pasaría con las pruebas que requieran de evacuación?.

Otras dudas surgen en relación con la potestad decisoria del Juez Superior del Trabajo, quien ante las causales -muy puntuales- establecidas en la ley susceptibles de ser alegadas por las partes para justificar su asistencia a la audiencia preliminar, se ven atados de manos en lo que sería el objeto de la apelación.

Al respecto, la Sala de Casación Social ha dejado clara la potestad revisoria del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución y del Juez Superior del Trabajo en cuanto a la contrariedad en derecho de los conceptos reclamados, potestad que en muchas ocasiones no es ejercida por los referidos jueces o que pudiera ser ejercida de manera más efectiva.

Igual consideración, con las particularidades del caso, se ha tener en lo que respecta a la audiencia de juicio, en la cual no sólo se encuentran admitidas las pruebas sino que pudieran también encontrarse evacuadas las que así lo requiriesen. Surge de nuevo la pregunta ¿cómo quedan las partes, el juez, las pruebas y en definitiva el proceso con ocasión de las sanciones que establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo ante la incomparecencia de las partes para la audiencia preliminar.

## ASPECTOS GENERALES DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR

### 1. Definición

La audiencia preliminar es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio del trabajo<sup>1</sup>, es un acto fundamental, esencial en el proceso<sup>2</sup>. Constituye la primera fase de la primera instancia en el procedimiento oral que la nueva Ley ha instituido para oír a las partes en el proceso e incitarlos a la conciliación en la búsqueda de arreglar sus diferencias (González, Arquímedes y González, Angel, 2003, p.175, citado por Vara, Juan García).

Continúa exponiendo el autor Juan García Vara que la audiencia preliminar, como excepción a los principios que orientan a la LOPT, necesariamente debe cumplirse en forma privada. Esta excepción encuentra su razón de ser en la necesidad de crear un clima apropiado para la mediación, que de ser infructuosa en nada afectaría las pretensiones y defensas de las partes, ya que el Juez no va a dejar constancia de lo expuesto en las reuniones que se efectúen en esta etapa.

---

<sup>1</sup> Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

<sup>2</sup> Sainz Muñoz, Carlos. Valoración Crítica. Nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Cedi!, La Victoria, 2002, p.82



La audiencia preliminar es una fase previa a la etapa contenciosa del proceso, aún cuando la comparecencia de las partes es obligatoria, so pena de declararse desistido el procedimiento, en caso de inasistencia del demandante, y quedar confeso el demandado ante su incomparecencia.

La audiencia preliminar recoge las tendencias de sistemas jurídicos procesales modernos que otorgan gran relevancia al agotamiento de una etapa previa, en donde las partes tratan de dar una solución alterna a su conflicto y evitar así el juicio propiamente dicho. De allí la necesidad de crear la figura de un Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución que dirija esta audiencia y que, a su vez, no sea el Juez que conozca del fondo del asunto, lo cual en principio debería generar confianza entre las partes para que de manera abierta expongan sus alegatos ante el Juez.

De hecho, una de las novedades que trae la Ley Orgánica Procesal del Trabajo es la creación de dos (2) Tribunales que actúan como jueces de primera instancia y cuyas funciones se encuentran bien definidas en la ley. En efecto, los Tribunales del Trabajo están organizados en 1) Tribunales de Primera Instancia del Trabajo: a) Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución y b) Tribunales de Juicio; 2) Tribunales Superiores del Trabajo y 3) Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Ciertamente la figura del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo se crea con la idea de diferenciar los dos momentos que definen particularmente este proceso, cuales son la audiencia preliminar y la audiencia de juicio. Se pretendía –y así se ha implementado- que el Juez que dirige la audiencia preliminar en su papel primordial de mediador y conciliador, utilice todas las herramientas a su alcance para lograr un acuerdo entre las partes, necesitando para ello discutir el fondo del asunto, pues no será el quien en definitiva decida el juicio si las partes no llegan a un arreglo amistoso.

Ahora bien, como nos comenta el doctor Pedro Uriola González, debe tenerse en cuenta que las exposiciones que las partes realicen en esta primera etapa de la audiencia preliminar no pueden ser consideradas como confesiones de las partes para luego ser invocadas en caso de no llegarse a un acuerdo, ya que de ser así se estaría yendo contra la misma esencia de la mediación y las partes se abstendrían de exponer sus motivos y razones por el temor de realizar una confesión que luego pudiera ser utilizada en su contra, impidiendo de esta manera que fluya la audiencia preliminar hacia la consecución de un acuerdo ((2004, p. 146)



Así observamos como la audiencia preliminar no sólo se lleva a cabo de forma privada -como excepción al principio de publicidad- sino que también las discusiones de las partes se realizan de manera abierta, no dejando constancia el Juez, en el acta respectiva, de los puntos tratados. Sólo en el caso que las partes así lo convengan, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución dejará constancia de los acuerdos alcanzados por las mismas.

Por otra parte, la audiencia preliminar constituye la oportunidad preclusiva de las partes para que consignen sus respectivas pruebas, lo cual constituyó en un principio un dilema procesal pero que ha sido resuelto jurisprudencialmente. Este punto será desarrollado más adelante.

## **2. Finalidad**

### **A. Conciliación, mediación**

Con respecto a la finalidad de la audiencia preliminar, enseña el autor César Augusto Carballo (2005, p.428-429):

En lo relativo a las funciones de *conciliación y mediación*, es de advertir que éstas se ejercerán en la esfera de la Audiencia Preliminar que ha de celebrarse al décimo (10º) día hábil siguiente a aquel en que conste en el expediente la notificación del accionado, y en la cual deberán comparecer



ambas partes (artículos 128 y 129 LOPT). Como antes fue advertido, es ésta la nueva fase del procedimiento laboral diseñada, básicamente, para propiciar la extinción de la litis mediante fórmulas alternativas de resolución de conflictos, ora a través de la autocomposición (conciliación y mediación), ora mediante la heterocomposición (arbitraje). Por tanto, el Juez deberá desplegar iniciativas de conciliación y mediación con el objeto de propiciar la solución del conflicto intersubjetivo sometido a su consideración (artículo 133 LOPT: "En la audiencia preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral, que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada"). Si éstas fracasaren deberá, igualmente, sugerir a las partes el sometimiento de la controversia a arbitraje, regulado de conformidad con lo que, en definitiva, fuere estipulado en el compromiso arbitral y, supletoriamente, en los artículos 138-149 LOPT.

Como se expresó anteriormente, la finalidad primordial de la audiencia preliminar es que ambas partes logren una solución amigable al problema intersubjetivo planteado, a través de la función mediadora y conciliadora del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo. Así tenemos que, según lo dispuesto en el artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: "En la audiencia preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta

mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral, que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada".

La Comisión redactora de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo manifestó la importancia de la función conciliadora del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución a los fines de disminuir, en lo posible, la litigiosidad. Al respecto consideró como "imperativo" el establecer la presentación de la demanda ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, "*...que tenga atribuida la facultad de mediar y conciliar las diferencias de las partes en conflicto, para lograr una respuesta satisfactoria para el problema de ambas y así evitar que su controversia llegue a juicio, con economía de tiempo y dinero y en beneficio de toda la administración de justicia...*" (Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

En efecto, la principal razón del éxito del nuevo proceso laboral se le ha atribuido a la audiencia preliminar o fase de mediación. Los proyectistas de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo estimaron que un setenta y cinco por ciento (75%) de los casos se resolverían en la audiencia preliminar. Actualmente los Tribunales Laborales del Area Metropolitana de Caracas (incluido el Tribunal Supremo de Justicia) estiman que al menos un noventa y



cinco por ciento (95%) de los juicios se resuelven en la audiencia preliminar.

Como apunta el autor César Augusto Carballo Mena:

“...No es pues, exagerado, sostener que el éxito del nuevo modelo procesal laboral descansa, mayormente, en la audiencia preliminar. Si efectivamente se alcanza, en alto porcentaje, la extinción del proceso por medio de autocomposición (o sometimiento de la controversia a arbitraje), permitirá a los Jueces de Juicio satisfacer el imperativo de inmediatez y celeridad. En caso contrario, el número de causas que deberán ser resueltas en la audiencia de juicio conspirará, hasta hacer naufragar indefectiblemente el nuevo modelo, contra la celeridad y, muy seguramente, ante la frustración por el retardo procesal exorbitante, se alzarán las primeras voces que proclamen la necesidad de retornar al viejo esquema, con los cambios que fuere menester a los fines de revestirlo de mayores niveles de equidad...” (2005, páginas 59 y 60).

Efectivamente, como antes se refirió, la función mediadora y conciliadora de los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución constituye el eje y bandera del sistema procesal laboral. Adicionalmente, el mismo sistema ha hecho que las empresas demandadas prefieran un “mal arreglo” antes de someterse a la justicia social que en muchas ocasiones es cambiante y se fundamenta en base a las interpretaciones que en el momento pueda realizar el juzgador de turno, más aun si tomamos en cuenta que el derecho laboral es proteccionista del trabajador y en materia procesal impone mayores cargas al demandado, quien ya no puede hacer uso de las tantas tácticas procesales que antaño constituían un arma para llegar a un arreglo en términos más favorables.



## **B. Despacho Saneador**

Sin embargo, ésta no es la única finalidad que se busca con la creación de esta etapa previa. Así las cosas, observamos que en la audiencia preliminar –de no llegar a un acuerdo las partes- el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo deberá depurar el proceso a través del despacho saneador “de clausura” como así lo llama el autor César Augusto Carballo Mena (2005, p. 83), resolviendo en forma oral todos los vicios procesales que pudiera detectar, sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en un acta (artículo 134 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

En sentencia dictada el 26 de febrero de 2004, el Juzgado Tercero Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Area Metropolitana de Caracas dictaminó:

“...El despacho saneador tiene por norte vigilar y erradicar las impurezas que afecten el proceso, respondiendo así a la idea de la economía procesal.

Esta institución procesal, opera por iniciativa del Juez o a solicitud de parte, debe tenerse presente que este nuevo proceso prohíbe la interposición de cuestiones previas en conformidad con el artículo 129 ibidem, por lo que la participación del Juez cobra vida a través del despacho saneador, a tenor de lo establecido en los artículos 124 y 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con la finalidad de depurar el proceso de vicios, y así darle vida al mandato constitucional contenido en el artículo 257 de la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual dispone que no se sacrificará la justicia por formalidades no esenciales, siendo el proceso un instrumento para alcanzarla.

De las consideraciones expuestas concluye esta alzada que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución tiene la obligación de examinar celosamente si el libelo de demanda que le ha sido presentado, cumple con los extremos exigidos en el artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y de constatar que el escrito libelar es ambiguo, oscuro o violenta el citado artículo 123, ordenará al actor corrija las omisiones detectadas, con apercibimiento de perención...”.

Efectivamente en el vigente proceso laboral no se permite la oposición de cuestiones previas, puesto que entra en franca contradicción con los principios en los cuales se sustenta, cuales son brevedad, concentración, oralidad, entre otros. Sin embargo, esto no elimina la posibilidad para las partes –y aun para el Juez- de resolver cuestiones de carácter previo que deban ser resueltas de manera anticipada. Así las cosas, observamos que de acuerdo con las previsiones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución cuenta con dos oportunidades para aplicar el llamado “despacho saneador”. La primera antes de admitir la demanda, que obliga al juez a revisar minuciosamente el libelo y de encontrar que el mismo no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, debe ordenar la corrección del libelo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su notificación, *con apercibimiento de perención*. El segundo despacho saneador puede ser aplicado de oficio o a instancia de parte al momento de



cerrar la audiencia preliminar, vale decir, si las partes no llegan a un arreglo amistoso en el transcurso de la audiencia preliminar, ya sea a solicitud de parte, o aun de oficio, el Juez deberá resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiera detectar, en atención a lo dispuesto en el artículo 134 eiusdem.

Por otra parte, uno de los objetivos de la audiencia preliminar es el “ajuste de pretensiones” del demandante “...produciendo o provocando una reforma del libelo de demanda en ejercicio de los poderes inquisitivos del juez laboral (artículos 5 y 6, Parágrafo Único LOPT, en concordancia con el artículo 134 eiusdem)...” (Carballo Mena, César Augusto. 2005. p. 83).

Si bien es cierto que en la función “saneadora” del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución el demandante pudiera corregir errores materiales del libelo, también es cierto que tales correcciones no pueden ir más allá de aspectos meramente formales, ya que, de producirse una reforma, habiendo las partes consignado sus respectivas probanzas, se estaría violando el derecho a la defensa del demandado, quien no podrá promover prueba alguna que desvirtúe el nuevo “hecho”. Al respecto, el autor César Carballo Mena apunta:

“...Si como consecuencia del despacho saneador de clausura (artículo 134 LOPT), se produce la reforma (más allá de aspectos meramente formales) del libelo de demanda, resultará forzoso, en



acato al derecho a la defensa, extender la audiencia preliminar a los fines de que las partes consignen las pruebas adicionales que estimen convenientes. Nótese que a éste respecto el artículo 73 LOPT prevé que “la oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar...”, brindando así al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución suficiente flexibilidad a los fines de admitir nuevas pruebas luego de la instalación de la audiencia, cuando ello fuere menester. Quizá el tema probatorio sirva para reforzar el rechazo a la tesis según la cual pueden traerse nuevos hechos al proceso en la oportunidad de la audiencia de juicio, pues de admitirse ello se cercenarían las facultades probatorias de las partes (precluida como ha sido la oportunidad para la promoción de pruebas *ex artículo 73 eiusdem*). Aun cuando el Juez de Juicio podría desplegar sus poderes inquisitivos y, en tal sentido, ejercer las iniciativas probatorias que considerare de mérito, ello no podría sustituir, en atención al derecho constitucional a la defensa, la actividad probatoria de las partes...” (2005, p. 85).

Aun y cuando el argumento expuesto por el autor antes citado es válido desde todo punto de vista, el criterio reiterado y unificado de los Tribunales del Trabajo del Area Metropolitana de Caracas consiste en que la oportunidad de las partes para promover pruebas es al inicio o apertura de la audiencia preliminar, no pudiendo consignar prueba alguna en una de sus prolongaciones y mucho menos en otra oportunidad. Adicionalmente, en resguardo del derecho a la defensa del demandando se ha establecido a nivel jurisprudencial que el demandante podrá reformar una sola vez el libelo *antes de la audiencia preliminar*. Al respecto, el Juzgado Quinto Superior del Trabajo en sentencia del 18 de mayo de 2004, asentó:

“...La figura de la reforma de la demanda, no se encuentra establecida dentro de los supuestos que el legislador procesal



laboral haya previsto como medio utilizable por la parte accionante, para corregir errores en los cuales se haya podido incurrir o ampliar los alegatos esgrimidos en el escrito libelar, razón por la cual, se consideraría como un medio que en principio no tendría cabida en el nuevo proceso laboral, máxime, si en el conjunto de normas adjetivas que lo consagran, conseguimos lo que se conoce como el “despacho saneador”, el cual se estatuye como “...la potestad otorgada al Juez del Trabajo de examinar la demanda al inicio del procedimiento y que de advertir cualquier error u omisión que pueda ser corregido o subsanado, pueda ordenar que así se haga, para de esta manera evitar que el procedimiento se inicie con obstáculos...”. (Exposición de motivos Ley Orgánica Procesal del Trabajo)...

...esta alzada considera que...una de las formas de darle solución a la falencia en que involuntariamente haya podido incurrir el Juez laboral, es a través del escrito de reforma de la demanda, pues de éste modo, sería el accionante el que corrija sus propios errores, desembarazando así el proceso, de posibles vicisitudes que en el futuro atenten contra su buen desenvolvimiento; así mismo...considera que se constituiría como una antinomia a los principios de derecho a la defensa y de acceso a la justicia, el hecho de negar la posibilidad al demandante, de aportar elementos de juicio que permitan un mejor establecimiento de los hechos objeto de la litis.

Es por los motivos expuestos, por los que el suscriptor del presente fallo estima, que el silencio guardado por el legislador adjetivo, en cuanto a la figura ya referida, no constituye un factor determinante que impida su procedencia en la nueva estructura del proceso laboral, por lo que en tal sentido debe permitirse su aplicación como instituto análogo no contrario al espíritu mismo de los principios que fundan la Ley Orgánica Procesal del Trabajo...

...Ahora bien, admitida como así quedó la posibilidad de permitir la interposición de la reforma de la demanda en la estructura del nuevo proceso laboral, este Tribunal en fecha 26 de enero de 2004 caso María Angelo Capello de P., contra la empresa INTEVEP S.A., estableció los parámetros en cuanto a la oportunidad en que debe realizarse la reforma de la demanda señalando lo siguiente:

“...En ese orden de ideas, siendo la audiencia preliminar la fase procesal donde las partes tendrían su primer contacto directo en el juicio, esta Alzada considera que pretender reformar la demanda, una vez concluido dicho acto, atentaría contra el equilibrio procesal, colocando a la parte demandada en una situación de



absoluta indefensión, pues no tendría a ciencia cierta conocimiento de los parámetros en los cuales deba dar contestación a la pretensión del actor.

Es así pues, producto de lo expuesto que este Juzgado Superior Quinto, establece que en caso de consignarse algún escrito reformativo de la demanda o de ampliación a la solicitud de reenganche y pago de salarios caídos...deberá realizarse por una sola vez, antes de la realización de la audiencia preliminar; para lo cual, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, una vez admitido el mismo, ordenará notificar a la parte accionada, indicando de manera expresa que la realización de las tantas veces mencionada audiencia, se realizará al décimo día hábil siguiente, posterior a la constancia en autos de su notificación o la última de ellas, en caso de que fueren varios los demandados, todo esto por aplicación analógica del artículo 128 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo...”.

Hasta los momentos, el criterio antes expuesto ha prevalecido en lo referente a la posibilidad de reformar la demanda, sobre todo por cuanto en el nuevo proceso laboral la oportunidad para promover pruebas es anterior a la contestación de la demanda, cuestión que definitivamente impone una variación a considerar a los efectos de aplicar analógicamente las disposiciones del Código de Procedimiento Civil. Sin embargo, contrario al criterio mayoritario de los Jueces Superiores del Trabajo del Area Metropolitana de Caracas, la doctora Ingrid Gutiérrez en su condición de Juez Superior del Trabajo de este Circuito Judicial considera que es permisible la institución de la reconvención en materia laboral, siempre y cuando se ajuste a las previsiones especiales de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.



### **C. Oportunidad para promover pruebas**

Como se indicó, es la audiencia preliminar la oportunidad para que ambas partes promuevan sus respectivas pruebas, según lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no pudiendo hacerlo en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en la ley.

En lo atinente al momento procesal en que deben ser promovidas las pruebas, considerando que la audiencia preliminar se puede prolongar hasta por cuatro (4) meses, opina Bello Tabares, Humberto Enrique Tercero:

"Con preocupación hemos observado que los operadores de justicia, especialistas en y profesores de derecho laboral, han venido manifestando que la oportunidad de la promoción de pruebas es en el comienzo o inicio de la audiencia preliminar; pero es el caso que el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo expresa que: "La oportunidad de promover las pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar...", audiencia ésta que si bien conforme a lo previsto en el artículo 132 eiusdem podrá ser objeto de prolongaciones, se trata de la misma audiencia preliminar, la cual es una y única, por lo que no habiendo hecho el legislador distinción alguna en cuanto a la oportunidad de promoción de pruebas, pues sólo se refiere a la audiencia preliminar, es perfectamente válido la promoción de pruebas en cualquiera de las prolongaciones de la misma, lo contrario sería un argumento apagógico o reducido al absurdo que lesionaría el derecho constitucional a producir pruebas establecidas en el artículo 49 constitucional, y que podría motivar la interposición de una acción de amparo constitucional contra la conducta inconstitucional del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución..." (Análisis crítico del

régimen probatorio previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: Un enfoque procesal. Tribunal Supremo de Justicia, Serie Normativa N° 4, Caracas 2004, Págs. 717-718).

Para García Vara, Juan (2004, Págs. 115-116):

"La norma adjetiva<sup>3</sup> no es lo suficientemente clara, pues está redactada en forma muy general, sin precisar en qué momento de la audiencia preliminar se debían consignar el escrito de pruebas y los elementos probatorios. Quedaba así al libre arbitrio de cada parte consignar sus pruebas al comienzo, durante o al final de la audiencia preliminar, cuando dispusiera -habida cuenta de las prolongaciones-, sin que entonces las partes y el Juez pudieran disponer, durante las conversaciones, de las pruebas que convencieran a alguna de las partes de la improcedencia de su posición en el juicio, con lo cual se daba al traste con la mediación. De una interpretación sobre el espíritu y propósito de la LOPT, de los principios que la orientan y de los derechos tutelados, con apoyo en la disposición que permite establecer criterios para la realización de los actos, se adoptó la idea de exigir las pruebas al inicio de la audiencia preliminar, por igual para todos, no pudiendo consignarlas en otro momento -salvo las excepciones de Ley-, de forma que facilite, ayude, coadyuve la mediación e impida así que una prueba sea manejada al antojo o capricho de su detentador".

Esta diatriba generada por la redacción de la norma, ha sido resuelta por los Juzgados del Trabajo. En efecto -por citar una de las sentencias emanadas de los referidos Juzgados- el Tribunal Tercero Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Area Metropolitana de Caracas en sentencia del 5 de mayo de 2004, estableció:

---

<sup>3</sup> Artículo 73 de la LOPT



“...El punto controvertido, se concreta, a determinar la oportunidad de presentar los medios de pruebas, si es en el devenir de la audiencia preliminar, es decir, en la instalación de la audiencia o en sus sucesivas prórrogas si fuere el caso o solo en la oportunidad de su instalación. Al efecto señala el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que la oportunidad para promover pruebas, será en la audiencia preliminar; la norma no señala que sea en la primera oportunidad, es decir, al iniciarse la audiencia o en las prórrogas si las hubiera.

En criterio de quien suscribe el presente fallo, los medios de prueba deben ofrecerse en la primera oportunidad, es decir, en la instalación de la audiencia preliminar; ello tiene razón de ser, primero: debe respetarse el principio de la concentración de los actos procesales; segundo: suministrar en una sola oportunidad el material probatorio, permite al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución y a las partes, lograr con mayor facilidad una mediación positiva. El material probatorio, debe ser utilizado por el mediador en beneficio y obsequio de la mediación. La norma busca garantizar la lealtad y probidad de las partes en el proceso, evitando que se puedan fabricar pruebas o traerlas creando sorpresas para el juez y la parte contraria; consignadas las pruebas ha precluido la oportunidad de promover otros medios de pruebas, por lo que las partes y el juez, tendrán la tranquilidad necesaria para examinar las pruebas producidas y ejercer el control de las mismas.

Permitir la entrada o incorporación de medios de pruebas en las prolongaciones de la audiencia preliminar, conllevaría desnaturalizar el principio de concentración a que se refiere el artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo...”.

A su vez, el Juzgado Segundo Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Area Metropolitana de Caracas en sentencia del 4 de noviembre de 2004 concluyó:

“...Conforme al acta levantada por el a-quo en fecha 21 de julio de 2004, en la cual se estableció lo siguiente: “...Se hace el señalamiento que la parte demandada trajo a la audiencia a los fines de ser agregado a los autos unas pruebas en calidad de complemento a las agregadas al inicio de la Audiencia Preliminar



las cuales no fueron recibidas y se le hizo saber que estas sólo serán consignadas al inicio de la Audiencia Preliminar.”...

De esta manera se encuentra establecido por la doctrina sentada por los Tribunales del Trabajo, que la promoción de pruebas está circunscrita a la fase de mediación, al comenzar o iniciarse la audiencia preliminar, lo que excluye hacerlo en otro momento, aun dentro de la audiencia preliminar...” (Juzgado Cuarto Superior del Trabajo de este Circuito Judicial).

“...Permitir la entrada o incorporación de medios de pruebas en las prolongaciones de la audiencia preliminar, conllevaría desnaturalizar el principio de concentración a que se refiere el artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo...” (Juzgado Tercero Superior del Trabajo de este Circuito Judicial).

Así las cosas, esta Juzgadora observa que en el presente caso, se materializan los mismos fundamentos de hecho y de derecho en cuanto a la pretensión del recurrente, parte demandada en el juicio principal, de incorporar pruebas en fase distinta al inicio de la Audiencia Preliminar, es decir, al producirse la apertura de la audiencia, y señalando violaciones al Derecho a la Defensa y al Debido Proceso, aludiendo a que existen supuestos de hecho nuevos que pudieran producirse en el decurso de la audiencia preliminar..., lo que a su decir debería procurarse la oportunidad a las partes de que se diluciden tales señalamientos, permitiéndoles traer las pruebas requeridas para desvirtuar esos hechos nuevos. Situación ésta que no se compagina con el supuesto de hecho alegado y fundamentado por el recurrente, quien ciertamente señala que esas probanzas están delimitadas al objeto inicial de la pretensión del actor, no a hechos nuevos acaecidos en el decurso de la fase de mediación, lo cual no justifica sus fundamentos de no haber sido aportadas en la oportunidad legal como es la apertura o inicio de la Audiencia Preliminar, y no en el desarrollo de la misma en virtud de las indistintas prolongaciones permitidas legalmente hasta por el lapso de cuatro (4) meses...”.

Efectivamente, el criterio unificado de los Juzgados del Trabajo del Area Metropolitana de Caracas es que las pruebas deben presentarse al inicio de la audiencia preliminar. Ello por cuanto se quiere evitar que las partes escondan pruebas y las descubran con posterioridad en la medida en



que se va desarrollando la audiencia, fundamentándose para ello en el principio de la concentración procesal. Para autores como el doctor Ricardo Henríquez La Roche, las pruebas pueden promoverse “...en las audiencias o reuniones que constituyan una prórroga o prolongación de la primera audiencia de trámite..., según se colige del principio favorabilia amplianda: lo favorable al derecho a la defensa que no perjudique ilegítimamente los derechos del antagonista, debe ser permitido, dado el carácter meramente instrumental del proceso...”. Por otra parte, señala el autor que “...pueden las partes “descubrir” (discovery) progresivamente sus pruebas, en la medida que la cuestión de hecho lo requiera para arribar a una conciliación...” (2003, p. 231).

Difiero del criterio sostenido por el doctor La Roche, sobre todo por cuanto la misma mecánica de la audiencia preliminar no debería permitir que las cuestiones de hecho surgieran “progresivamente”. Es decir, en la primera oportunidad que las partes acuden a la audiencia preliminar deberían exponer los alegatos de su pretensión (caso del actor) y los argumentos que fundamentan su defensa (caso del demandado). Se supone que en esa primera audiencia las cuestiones de hecho deberían quedar determinadas. Obviamente cada caso es único y siempre existe la posibilidad que ciertas cuestiones no queden planteadas “de forma oral” en la apertura de la audiencia preliminar, o que surjan hechos sobrevenidos, pero en lo que se



refiere a la pretensión del actor ya ha quedado plasmada en el libelo de la demanda y en principio en esa etapa del proceso (audiencia preliminar) no existe la posibilidad de reforma alguna y por ende del surgimiento de algún nuevo hecho no planteado en la demanda.

De surgir algún hecho sobrevenido en el decurso de la audiencia preliminar, ciertamente el Juez de Sustanciación debería flexibilizar el criterio en cuanto a la oportunidad para promover pruebas y permitir a la parte que alegue el hecho sobrevenido consignar las probanzas respectivas en lo atinente a ese nuevo hecho. En la práctica ello no suele suceder puesto que normalmente lo que se discute en el ámbito laboral es el pago de prestaciones sociales o el derecho a la estabilidad relativa, siempre con la posibilidad de encontrarse en tela de juicio la relación laboral, alegando el demandado la existencia de una relación distinta. Sin embargo, a modo de ejemplo, imagínese un juicio (en etapa de prolongación de la audiencia preliminar) en el que se discute la existencia de la relación laboral. Como defensa, el demandado alega a su vez la existencia de una relación societaria. Paralelamente, el actor ha intentado ante otro Juzgado una demanda por intimación de honorarios profesionales contra clientes de la sociedad demandada en el juicio laboral. Ahora bien, en el transcurso de la audiencia preliminar el Juzgado que conoce de la intimación de honorarios dicta la sentencia respectiva declarándola con lugar. Evidentemente ese es

un hecho sobrevenido que se relaciona directamente con el juicio y que al demandado le interesa traer al proceso, siendo que en tal caso el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución debería permitirle al accionado la oportunidad de consignar dicha sentencia.

Otro de los puntos controvertidos lo constituye el hecho que ambas partes promueven pruebas antes del accionado dar contestación a la demanda. En tal sentido, el abogado H. Jaime Martínez nos comenta:

“...En el procedimiento laboral llama la atención el hecho de que la contestación de la demanda tiene lugar con posterioridad a la promoción de las pruebas de las partes, ya que, conforme lo señala el artículo 73, ésta debe hacerse en la audiencia preliminar. En nuestro criterio, esta situación puede perjudicar al trabajador demandante, el cual no conoce la totalidad de los hechos que el demandado va a alegar y, por ende, se encontrará en desventaja para desvirtuar hechos que él desconoce, pues han sido alegados luego de que él introdujo las pruebas, sin que exista otra oportunidad para promover pruebas. Este problema no se ha quedado en el plano teórico. El Dr. Esteban Guart, prestigioso abogado del Estado Lara, refiere que introdujo una demanda solicitando la calificación de despido y reenganche de un trabajador. En la audiencia preliminar presentó las pruebas con el fin de demostrar que la decisión del patrono de poner término a la relación de trabajo carecía de causa que la justificase. El empleador demandado, por su parte, alegó que el demandante no era trabajador, lo que colocó en una difícil situación a éste, por cuanto no tenía oportunidad de presentar nuevas pruebas que le permitieran demostrar su condición de trabajador...” (2005, páginas 48 y 49).

A su vez, afirma Baumeister Toledo, Alberto que:



"A causa del ahora impuesto constitucionalmente "sistema de oralidad" y su consecuente efecto de inmediación, y por la forma como vienen divididas ahora las diferentes fases del nuevo proceso laboral, observaremos igualmente que mientras la fase de aportación se cumple plenamente ante el primero de dichos citados jueces (Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución), a pesar de que para nada puede considerar, juzgar u opinar sobre dicho material, (ello, también en forma inexplicable a nuestro juicio al igual que criterio de otros autores que tratan el tema) tal alegación o aportación se la hace, aun antes de conocerse propiamente la contestación de la demanda, lo que además de carecer de buen sentido, pues no sabremos entonces para qué aportamos esas pruebas, mas desconociendo los hechos que enervarán la pretensión del demandante, y en adición, ello, hasta resulta perjudicial al propio accionante, que como sabemos en la generalidad de los casos lo será el trabajador, presunto débil jurídico al cual la Ley pretende darle especial trato para mantener la estricta igualdad ante la justicia.

Tal acto de promoción se cumple en la audiencia preliminar (Art. 73) correspondiendo incorporarlas físicamente al expediente a dicho Tribunal de sustanciación, mediación y ejecución para que su admisión y evacuación sea cumplida por el Juez de Juicio (Art. 74); siendo éste último quien deberá decidir sobre la admisión de las pruebas, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente; y cuya decisión negativa sobre admisión será apelable (Arts. 75 y 76). Esto es, la oportunidad para resolver sobre la recepción de las pruebas para ambas partes, conforme a lo normado en el artículo 73, lo será en la propia audiencia preliminar, sin que puedan proponerse medios probatorios en otra oportunidad procesal, salvo que la Ley disponga lo contrario" (2004, Págs. 607-608).

Los argumentos expuestos por los autores antes citados, en cuanto a la problemática de la promoción anticipada de las pruebas, carecen de un análisis más profundo en cuanto a la carga probatoria especial que pesa sobre el demandado. En efecto, según lo dispuesto en el artículo 72 de la

Ley Orgánica Procesal del Trabajo: *"Salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal"*.

Por otra parte, el artículo 135 *eiusdem* señala que el accionado al contestar la demanda deberá determinar con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza, y expresar asimismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar, agregando que **se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en la demanda respectiva, de los cuales, al contestar la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.**



Del contenido de estos artículos y la posición que la Sala de Casación Social ha sostenido, al interpretar el artículo 68 de la Ley derogada y el artículo 135, se desprenden tres conclusiones:

- El patrono siempre tiene la carga de la prueba de las causas del despido que alegue, el pago liberatorio de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo y de los hechos que alegue.
- Siendo que en materia laboral hay que contestar de manera pormenorizada determinando con claridad los hechos invocados por el actor que se admiten como ciertos y cuales se niegan o rechazan, exponiendo a su vez los motivos de ese rechazo, se reitera el criterio que prácticamente le corresponde al patrono probar los hechos, ya que cada vez que se motive un rechazo será muy difícil no alegar un hecho nuevo, caso en el cual también hay que probar.
- La presunción a favor del trabajador de la existencia de la relación de trabajo no establece presupuesto normativo alguno en el cual se apoye la presunción y que deba ser acreditado por el actor para que opere en su favor dicha presunción. Vale decir, que el patrono estaría obligado a demostrar un hecho negativo, cual sería la no prestación

del servicio. Por el contrario, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 65 establece una presunción de laboralidad a favor del trabajador debiendo éste acreditar en autos los supuestos normativos sobre los cuales se apoya la presunción, esto es, la prestación de servicio personal por su parte y la determinación del receptor de ese servicio.

En definitiva y de acuerdo con lo expuesto anteriormente, prácticamente toda la carga probatoria del juicio la tiene el patrono, quien se encuentra en una situación de fuerte desequilibrio procesal. Por lo que, si bien es cierto que el demandante debe promover pruebas previo al conocimiento de los hechos que constituirán la defensa del demandado, también es cierto que sobre él prácticamente no pesa carga probatoria por lo que mal pudiera causársele gravamen alguno.

Marlon Meza señala otro problema que se deriva de la promoción anticipada de las pruebas:

"Ello podría estimular la promoción de pruebas inútiles o superfluas por las partes, frente a la incertidumbre de los hechos que en definitiva se expondrán en la contestación de la demanda, pues para el momento de tener que presentar sus pruebas ni el demandante ni el demandado estarían en capacidad de determinar con precisión los hechos que deberán demostrar en el juicio (*thema probandum*) y los límites del problema que deberá ser resuelto por el juez en la sentencia definitiva (*thema decidendum*)" (citado por Jaime Martínez, Héctor Armando. 2004, p. 450).



El mismo autor alerta acerca de otro problema que a su decir se deriva de la oportunidad para la promoción de las pruebas, como es el de mermar las posibilidades de mediación y conciliación:

“No obstante, es importante destacar que lamentablemente el Proyecto de la LOPT sufrió una importante modificación durante el proceso de discusión en la Asamblea Nacional, en lo referente a la oportunidad para la promoción y admisión de las pruebas, lo que podría de alguna manera desestimular la conciliación y potenciar el conflicto derivado de la controversia ya existente entre las partes. En efecto, originalmente se preveía que el demandante presentaría sus pruebas junto con su demanda y, el demandado, al comparecer a la Audiencia Preliminar, pero –lo que es más importante- el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución incorporaría en la Audiencia Preliminar las pruebas de ambas partes al expediente, las admitiría y sustanciaría, quedando pendientes para ser evacuadas en la etapa posterior (en la Audiencia de Juicio) sólo aquellas que fueren susceptibles de ser rendidas oralmente (testigos, informes de expertos, etc).

En cambio, en el texto de la LOPT que en definitiva se aprobó, al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución prácticamente se le suprimieron las facultades de sustanciación (limitándose a ejercer funciones de *Despacho Saneador...*), pues las pruebas ya no serán admitidas por él sino por el Juez de Juicio y después de concluida la Audiencia Preliminar, oportunidad en la cual serán entonces incorporadas las pruebas al expediente. En otras palabras, ninguna de las partes tendrá la posibilidad de conocer en la temprana etapa de la Audiencia Preliminar las pruebas de las que dispone la parte contraria, lo que dificultará que puedan prever en cierto modo el resultado del proceso, lo que a su vez podría desestimular la conciliación entre ellas y, de hacerlo, prácticamente se trataría de una conciliación “a ciegas”, a no ser que ello sea posible gracias a una excelente y efectiva gestión de mediación ejercida por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución...”. (mismo autor, página 50).

Contrario a lo señalado por el mencionado autor, más que desestimular la conciliación entre las partes, el hecho que las pruebas se presenten en la audiencia preliminar le brinda la oportunidad a las partes de revisar las pruebas de la otra y determinar en definitiva los chances de ir a juicio. En este sentido está orientado el espíritu del legislador cuando en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se indica que *“...esta norma (se refiere al artículo 73) busca garantizar la lealtad y probidad de las partes en el proceso, al impedir sorpresas, tanto para el adversario como para el Juez, en cuanto a la promoción de las pruebas, permitiendo así su examen con la tranquilidad necesaria para ejercer cabalmente el control y la contradicción sobre todo el material probatorio...”*.

En efecto, es en dicha oportunidad cuando las partes van a descubrir qué tienen y si vale la pena o no llevar a cabo un juicio. En pocas palabras, a través de la exhibición del material probatorio que tengan a mano y de la promoción de pruebas que pretendan llevar al proceso, ambas partes podrán determinar sus chances para ir a juicio y los puntos que en definitiva se encuentren controvertidos o no.



#### **D. Posibilidad de dictar medidas cautelares**

Según lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: *"El Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, a petición de parte, podrá acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama".*

En primer lugar, observamos que el Juez competente para dictar medidas cautelares en el proceso laboral es el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, lo que en la práctica se traduce que a partir de la admisión de la demanda, así como durante el período de la audiencia preliminar y hasta que concluya el lapso para contestar la demanda, de no existir arreglo, el mencionado Juez podrá acordar tales medidas. En otras palabras, mientras la causa se encuentre en la fase preliminar que tramita el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, éste podrá acordar las medidas cautelares solicitadas por la parte interesada, usualmente el trabajador, a los fines de evitar que se haga ilusoria la ejecución del fallo.

En segundo lugar, las medidas de embargo, prohibición de enajenar y gravar bienes inmuebles y otras medidas cautelares innominadas, pueden ser decretadas por el Juez sin que sea necesario demostrar la presunción

grave de peligro de mora que exige, en la jurisdicción ordinaria, el artículo 585 del Código de Procedimiento Civil." Como lo señala el autor Ricardo Henríquez La Roche en sus comentarios al nuevo proceso laboral:

"...Esta circunstancia se traduce en riesgo de coacción indebida, e incluso eventuales hostigamientos, contra empresas totalmente solventes y abonadas, respecto a las cuales no existe ni el más remoto riesgo de que se insolventen o traspongan sus bienes para burlar el resultado práctico de la ejecución forzosa posterior al fallo definitivamente firme que, hipotéticamente, pueda dar la razón al demandante. Dada la circunstancia de que puede haber una acumulación inicial de pretensiones pertenecientes a múltiples demandantes (Art. 49), el demandado corre el riesgo, en esas circunstancias, de tener que soportar la ejecución de múltiples medidas asegurativas en su contra y adoptar las soluciones correspondientes, según sus posibilidades económicas, de prestar fianza bancaria o de empresas de seguros sustitutiva de la medida cautelar" (2003. p. )

Adicionalmente y de ser decretada la medida antes o durante la audiencia preliminar, enturbiaría de manera notable el clima necesario para que las partes traten de llegar a un arreglo. Aunque, por otro lado, prácticamente obligaría a la empresa demandada a un arreglo sobrevenido, ya no por la voluntad de prevenir el litigio o limitar su objeto, sino para evitar una medida que a todas luces pudiera afectar de manera terminal el desenvolvimiento habitual del negocio.



No hay que olvidar, como antes de precisó, que con la sola presunción grave del derecho que se reclama, el Juez podrá acordar la medida, incluso sin necesidad de cauciones para el embargo. Sin embargo, la práctica nos ha enseñado que rara vez los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución dictan una medida cautelar a los fines de asegurar las resultas del juicio, prácticamente lo evitan y en su lugar procuran el arreglo en fase de mediación.

#### **4. Regulación legal**

Según lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

“Dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobará:

4. Una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La ley orgánica procesal del trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez en el proceso”.

En efecto, el proceso laboral se erige sobre principios que tienen su origen en la disposición transitoria cuarta de la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela y que a su vez son recogidos en los artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 8° y 9°, entre otros.

Según la Ley Orgánica Procesal del Trabajo la audiencia preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas (artículo 129).

A su vez, el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo prevé: *"El Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tomada en cuenta también, a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje..."*.

Como se ha señalado con anterioridad, en la audiencia preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral, que dictará de



inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada (artículo 133).

Si no fuere posible la conciliación, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, a través del despacho saneador, resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiera detectar, sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en un acta (artículo 134).

También es en la audiencia preliminar cuando ambas partes deben promover sus respectivas pruebas, según lo dispuesto en el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no pudiendo hacerlo en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en la ley.

En lo que respecta a las demás normas que de una u otra forma regulan los aspectos centrales del presente trabajo, serán tocadas y analizadas en la medida que lo amerite el desarrollo de la monografía.

#### **4. Ubicación lógico estructural dentro del procedimiento laboral**

El proceso laboral se inicia por demanda escrita u oral reducida a escrito, la cual deberá presentarse ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución. De no encontrarse llenos los requisitos que exige la ley para la

interposición de la demanda, el Juez podrá ordenar su corrección al actor, previa notificación, dentro de un lapso de dos (2) días hábiles, bajo apercibimiento de perención.

Una vez admitida la demanda, se procede a notificar al demandado. En este punto es importante acotar que ya no se tiene que agotar la citación personal. En efecto, en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se habla de "notificación" porque la forma ordinaria en que se pone en conocimiento al demandado de la interposición de una demanda en su contra es con la fijación -por parte del Alguacil- de un cartel de notificación 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, si la hubiere.

Efectivamente la Ley Orgánica Procesal del Trabajo viene a recoger, en esencia, las disposiciones que traía el Artículo 52 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual quedó expresamente derogado. Esta norma permitía notificar por cartel al representante del patrono para contestar la demanda, aún cuando ese representante no tuviese atribuida legalmente esa facultad.

La notificación por cartel fue bastante utilizada en el interior del país, pero poco por los Jueces del Área Metropolitana de Caracas, quienes



estimaban, con acierto, que dicha notificación presenta riesgos para el demandado, pues podría no tener conocimiento oportuno del juicio. Por lo que en oportunidades, además del cartel se libraba una boleta no prevista por el legislador, para que el representante del patrono igualmente firmara, ya que de lo contrario no se perfeccionaba la citación.

Por otra parte, se establece la modalidad de notificación por medios electrónicos, la cual en principio no ha sido llevada a cabo, en virtud de la imposibilidad que existe de certificar la notificación realizada por dichos medios, en cumplimiento de la normativa prevista en la Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas.

La notificación también podrá gestionarla el actor mediante cualquier Notario Público de la jurisdicción del Tribunal y también podrá el demandante solicitar la notificación por correo certificado con aviso de recibo. Estas posibilidades se encuentran igualmente contempladas en los artículos 345 y 219 del Código de Procedimiento Civil respectivamente.

En vista de la sencillez de la modalidad de notificación practicada en forma ordinaria por el Alguacil, ese es el método utilizado en la mayoría de los casos. En realidad no es común que la parte actora solicite otro mecanismo para poner en conocimiento al accionado de la demanda interpuesta en su contra.

El cartel de notificación debe ser fijado por el Alguacil a la puerta de la sede de la empresa y una copia será entregada al empleador, la cual debe contener, según el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el día y la hora establecida para la celebración de la audiencia preliminar. No señala dicho artículo la necesidad de acompañar copia del libelo con el cartel de notificación, lo cual debió acordar el legislador. Al inicio esta práctica se llevaba a cabo en aras de proteger el derecho a la defensa del demandado, y para ponerlo en conocimiento de forma cierta, de los términos en que hubiera sido propuesta la reclamación en su contra. Sin embargo, el pasado mes de octubre la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia se pronunció con respecto a la necesidad de acompañar copia del libelo con el cartel de notificación, pronunciándose en forma negativa y fundamentándose para ello en los principios de gratuidad y simplicidad de las formas. Aun así, todavía observamos como muchos litigantes de la vieja guardia continúan consignando la "compulsa" a los fines de practicar la notificación del demandado. Práctica que, en definitiva, comulga más con el derecho a la defensa del accionado, quien deberá promover pruebas al décimo día hábil siguiente a la constancia en autos de haberse realizado su notificación.

Efectivamente, al día siguiente de aquel en que el Secretario haya dejado constancia en autos de la realización de la notificación del



demandado, por cualquiera de las modalidades previstas en la Ley, comenzará a correr el lapso de comparecencia del demandado - personalmente o por medio de apoderado- a fin que tenga lugar la audiencia preliminar al décimo día hábil siguiente.

Como se ha expuesto con anterioridad, dentro del proceso laboral, la audiencia preliminar constituye una fase previa creada con la finalidad de mediar las posiciones encontradas de las partes y en lo posible buscar una fórmula de solución "amigable" evitando el juicio propiamente dicho. Ello por supuesto con la asistencia del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

Así las cosas, observamos que la primera oportunidad en que ambas partes se encuentran es en la audiencia preliminar, momento procesal en el que la mediación juega un papel preponderante, aunque no exclusivo, constituyendo a su vez una carga procesal para las partes el asistir a la misma, para así evitar las severas sanciones que prevé la ley. Ello para asegurar que esta fase previa no quede en letra muerta como los anteriores actos conciliatorios.

De no llegarse a un acuerdo en la audiencia preliminar, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá declarar concluida dicha fase,

resolviendo cualquier vicio procesal que le hubiere sido alegado mediante el despacho saneador. Dentro de los cinco (5) días siguientes, la parte demandada deberá contestar al fondo de la demanda y el expediente pasará al Tribunal de Juicio que resulte competente, quien una vez admitidas las pruebas, deberá fijar la audiencia de juicio.

### **5. Duración. Prorrogabilidad**

La audiencia preliminar podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agote el debate, previa aprobación del Juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo (artículo 132).

La prolongación en el tiempo de la audiencia preliminar obedece al propósito que impone la Ley al juez de lograr una solución no controvertida de la litis, a través de la mediación, que desemboca en una conciliación, o través del arbitraje como formas alternas de administración de justicia (Henríquez La Roche, Ricardo. 2003, p.357).

En la práctica, las prolongaciones acordadas por las partes -y en ocasiones sugeridas y casi impuestas por los jueces- no son menores de dos



(2) semanas entre una y otra. Ello por cuanto en el marco de las negociaciones y discusiones relativas a los puntos controvertidos, surgen propuestas que deben ser llevadas a los clientes -tégase en cuenta que normalmente asisten los apoderados judiciales- recálculos que deben ser efectuados, todo lo cual requiere de tiempo. Adicionalmente, el Juez que conoce de la audiencia debe revisar su agenda de "asuntos" a los fines de establecer una fecha para la prolongación, que no coincida con otra anteriormente pautada. En definitiva, no se cumple con las prolongaciones en días sucesivos, en virtud que la propia mecánica de la audiencia así lo exige, lo cual no contradice su carácter de fase única e indivisible.

En todo caso, según lo dispuesto en el artículo 136 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, *"...la audiencia preliminar en ningún caso podrá exceder de cuatro (4) meses"*.

Efectivamente, la audiencia preliminar puede llegar a complicarse, por lo que acertadamente el legislador señaló un límite de duración de la misma. Sin embargo, de conformidad con lo previsto en el artículo \_\_\_ del Código de Procedimiento Civil, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ambas partes de mutuo acuerdo pueden suspender el curso de la causa, con la respectiva homologación del Juez. Esta figura ha sido utilizada por las partes que en realidad desean llegar a un

arreglo amistoso, pero que en virtud de la complejidad del caso, u otras circunstancias, los cuatro (4) meses establecidos en la ley como tope máximo les han resultado insuficientes.

## **6. Mecánica de la audiencia preliminar**

El día que corresponde la audiencia, una vez transcurridos los diez (10) días hábiles a que alude el artículo 128 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es distribuida la causa a un Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, a escasos minutos del inicio de la referida audiencia. Como es de esperarse, normalmente el Juez que resultó competente no tiene mayor conocimiento del asunto, lo que a priori restringe su actuación al menos en lo atinente a esta primera oportunidad.

Una vez sentadas las partes -junto con el Juez- en la "mesa de negociación", se da paso a las exposiciones orales en la que ambas partes señalan los argumentos que sustentan su pretensión (caso del actor) y los alegatos que fundamentan su defensa (caso del demandado). Obviamente estas exposiciones iniciales están dirigidas a que de una manera resumida se defina el eje central de la controversia. En función de ello, el Juez y las partes deberían establecer los puntos controvertidos, y, dependiendo del caso en concreto, revisar el material probatorio aportado por las partes, sobre



todo cuando la demanda gira en torno a conceptos dejados de cancelar o diferencia en las prestaciones sociales. Para ello resulta de vital importancia que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución conozca la materia en discusión y así pueda crear un diálogo asertivo, ofreciendo soluciones a las partes a los fines de solventar la controversia planteada.

En el transcurso de la audiencia preliminar las partes pueden realizar propuestas y contrapropuestas, en ocasiones con base en argumentos jurídicos y otras veces en función de porcentajes que reflejan la impaciencia del accionado de eliminar la contingencia en la contabilidad de la empresa. Dicho de otro modo, llevar un juicio resulta muy oneroso para las empresas, quienes en definitiva prefieren “un juicio mal transado que un pleito bien ganado”.

## **7. Conciliación exitosa. Conciliación fallida**

De llegar a un arreglo las partes en la audiencia preliminar, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá homologarlo de conformidad con lo previsto en el artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, si éste no vulnera derechos irrenunciables de los trabajadores, lo cual le otorgará el carácter de cosa juzgada. Cabe observar que los mismos Jueces

han flexibilizado los requisitos para celebrar transacciones en la audiencia preliminar, lo que ha facilitado el logro de dichos acuerdos.

De imposibilitarse la consecución del arreglo, se dará por concluida la audiencia preliminar, teniendo el accionado que contestar la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes (artículo 135 eiusdem). Por su parte, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá agregar las pruebas promovidas por las partes y finalizado el lapso para contestar la demanda, remitir el expediente al Tribunal de Juicio quien se pronunciará con respecto a la admisión de las pruebas promovidas, fijando a su vez la oportunidad para celebrar la audiencia de juicio.



## II

### ASPECTOS GENERALES DE LA AUDIENCIA DE JUICIO

#### 1. Definición

Este es el momento central y la etapa más importante en todo el proceso oral, en la cual se dilucidará la controversia. En esta audiencia de juicio las partes presentan sus alegatos de forma oral en audiencia pública presidida por el Juez de Juicio. También tiene lugar la evacuación de las pruebas que han sido previamente admitidas por este Juez, dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente.

Lo que caracteriza esta fase del proceso es la inmediatez, vale decir, el Juez tiene acceso directo tanto a las actuaciones de las partes como a la evacuación de las pruebas.

La audiencia de juicio se desarrolla en un lapso no mayor a treinta (30) días hábiles y la decisión es dictada en forma oral y publicada posteriormente en forma escrita en un lapso de cinco (5) días hábiles (artículos 150 y 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo). Podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, con la aprobación del Juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia

fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo (artículo 157 eiusdem).

La audiencia (de juicio) es presidida personalmente por el Juez de Juicio y es celebrada oral y públicamente, no permitiéndose a las partes la presentación o lectura de escritos, salvo que se trate de una prueba existente a los autos, a cuyo tenor deba referirse la exposición oral (artículo 152). La práctica es que los jueces otorgan diez (10) minutos a las partes para que hagan sus exposiciones, si el caso no amerita mayor tiempo. Algunos Jueces otorgan el derecho de réplica y contrarréplica. Como nos advierte el doctor Ricardo Henríquez La Roche:

"El reto para el juez en el sistema oral que inaugura la jurisdicción laboral consiste en cambiar la idiosincrasia judicial actual, fundada en una comunicación escrita, formalista y aislante, que impide la aproximación y el entendimiento entre el juez, como conductor del proceso (Art. 6°), y las partes, bajo un criterio de lealtad (Arts. 48 y 55). Las argucias y estratagemas que fácilmente han encontrado sitio en los formalismos del procedimiento escrito despersonalizado, serán disipadas por la proximidad de juzgador y de los contrincantes. El juez debe ser *prudente* para no trasponer los límites de sus atribuciones, pero tampoco pusilánime y pasivo, para no retomar inconscientemente a la inamovilidad y aislamiento, inducido por la fuerza del hábito, la costumbre o la aprensión. La ley le confiere facultades de disciplina y de orden para asegurar celebrar mejor la audiencia" (Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano. Ediciones Liber, Caracas 2003, Págs. 410-411).



En efecto, muchos abogados han visto mermada sus capacidades de “litigante” ante la oralidad que impera en el proceso laboral, lo cual amerita no sólo un amplio conocimiento de la materia, sino también de capacidad expresiva.

## **2. Sustanciación y evacuación de las pruebas**

Como se ha señalado con anterioridad, las pruebas son promovidas por las partes al inicio de la audiencia preliminar. De no resultar exitosa la mediación, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución declarará concluida la audiencia, agregando en consecuencia las pruebas promovidas.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el Juez de Juicio providenciará las pruebas, admitiendo las que sean legales y procedentes y desechando las que aparezcan manifiestamente ilegales o impertinentes. En el mismo auto, el Juez ordenará que se omita toda declaración o prueba sobre aquellos hechos en que aparezcan claramente convenidas las partes (artículo 75). Sobre la negativa de alguna prueba podrá apelarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a dicha negativa y ésta deberá ser oída en un solo efecto (artículo 76).

La audiencia de juicio será presidida personalmente por el Juez de Juicio, quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para asegurar la mejor celebración de la audiencia. Oídos los alegatos de las partes, se evacuarán las pruebas, comenzando con las del demandante, en la forma y oportunidad que determine el Tribunal (artículo 153).

A su vez y con base al principio de inmediación, los testigos promovidos en la audiencia preliminar deben comparecer a la audiencia de juicio sin necesidad de notificación alguna, a fin que declaren oralmente ante el Tribunal con relación a los hechos debatidos en el proceso, pudiendo ser repreguntados por las partes y por el Juez de Juicio (artículo 153).

El Juez de Juicio podrá ordenar, a petición de parte o de oficio, la evacuación de cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminados los actos de examen de testigos, cuando lo considere inoficioso o impertinente (artículo 156).

Sobre esta etapa del proceso, caben brevemente las siguientes reflexiones:



- La Ley no tiene disposición alguna en lo relativo a la posibilidad para las partes de oponerse a cualesquiera de las pruebas promovidas. Simplemente se prevé la posibilidad de apelar contra la negativa de alguna prueba. En este punto cabría considerar la aplicación supletoria del artículo 397 del Código de Procedimiento Civil que establece el derecho de oponerse a la admisión de alguna prueba promovida por la parte contraria, adaptándolo a la brevedad y concentración del nuevo procedimiento laboral. Lamentablemente hemos observado como los Jueces, ante lo que proclaman la autonomía del derecho procesal laboral, en ocasiones se han negado a aplicar de manera supletoria algunas disposiciones del Código de Procedimiento Civil, entre las que se encuentra la anteriormente citada.
- No es posible, como anteriormente se hacía, comisionar a un Juez a los fines de evacuar un testigo cuyo domicilio fuera distinto al del Tribunal. Esto en virtud de la inmediación imperante en el proceso laboral.

### **3. Sentencia oral**

Concluida la evacuación de las pruebas, el Juez se retirará de la audiencia por un tiempo que no excederá de sesenta (60) minutos. El Juez de Juicio pronunciará su sentencia oralmente, expresando el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, la cual reducirá de inmediato, en cuanto a su dispositiva, a forma escrita, salvo que difiera el mismo por la complejidad del asunto debatido, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor (artículo 158).

Ante el escaso tiempo de que disponen los Jueces, en la práctica difieren su decisión para tener más tiempo a los fines de estudiar el caso.

Dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes al pronunciamiento oral de la sentencia, el Juez deberá, en su publicación, reproducir por escrito el fallo completo, el cual se agregará a las actas, dejando constancia el Secretario, del día y hora de la consignación (artículo 159).



### III

## PRINCIPIOS PROCESALES QUE RIGEN LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO

### 1. Principio de oralidad

La estructura fundamental del proceso laboral reglamentado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, descansa sobre la base del principio de la oralidad, establecido tanto en el artículo 257 como en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4º de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. "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".

La Ley desarrolla este principio en su artículo 3, al establecer:

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

El sistema establecido en la Ley, desarrolla el principio de la oralidad a través de la audiencia (preliminar y de juicio), en donde participan directamente los tres sujetos procesales, a saber: el demandante, el demandado y el juez.

Couture señala que este principio de oralidad "surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable (1981, 199). Es por esto que Chiovenda expone que "por oralidad no se entiende ni la simple discusión oral...ni mucho menos, la exclusión de la escritura del proceso, como el nombre podría hacer creer a los inexpertos (Newman: 1999, 17). Y así Vécovi refiere que no existe un régimen puro y que todos son "mixtos con diferente combinación de elementos escritos y orales".

De acuerdo con la concepción del legislador, la oralidad, como principio básico, rige y condiciona todas las actuaciones procedimentales, y a tal fin estima que la manera más clara en que se concreta este principio se encadenaría en la propia existencia de un proceso oral, en la que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes. Por consiguientes, las actuaciones de la Junta de Arbitraje han de desenvolverse dentro de este principio. Por supuesto, todas aquellas disposiciones de la LOPT que en el



proceso laboral acogen el principio de escritura son aplicables al proceso arbitral laboral (Sarmiento Sosa, Carlos. 2004, p. 599).

## **2. Principio de gratuidad**

El cual tiene rango constitucional y garantiza el derecho que toda persona tiene de acceder a los órganos de administración de justicia laboral, destacándose en el la Ley Orgánica Procesal del Trabajo la garantía de la gratuidad de la justicia del trabajo. En efecto, la referida Ley establece que la justicia laboral será gratuita, en consecuencia, los tribunales del trabajo no están facultados para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios (Artículo 8 de la Ley).

Con la aplicación de este principio regulador, se prohíbe a los Registradores y Notarios Públicos el cobro de tasas o aranceles por sus servicios, cuando la actuación sea de naturaleza laboral. Asimismo, en base a este principio, fue creada la Institución de la Defensoría Pública de Trabajadores. En efecto, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral, la Ley en su artículo 28 establece la institución del Servicio de Defensoría Pública de Trabajadores con competencia y funciones en el ámbito nacional, la cual definirá la Ley Orgánica respectiva. Su misión fundamental será asistir

o representar gratuitamente ante los tribunales del trabajo a los trabajadores que soliciten sus servicios profesionales.

El principio de gratuidad tiene su fuente inmediata en las normas contenidas en los artículos 26 y 254 de la CRBV. El primero de los nombrados expresas que el Estado garantizará una justicia gratuita mientras que en el segunda de las disposiciones citadas se dispone que el Poder Judicial no está facultado para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios.

De igual manera, encontramos de forma precisa la aplicación de este principio en los medios alternativas de solución de conflicto, como lo es “El Arbitraje Procesal Laboral”, ya que los árbitros pueden cobrar lo que les corresponda como estipendios para retribuir sus funciones arbitrales pero no están facultados para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios, permitiéndose actuar en papel común y sin necesidad de pago alguno por la obtención de los servicios de la justicia arbitral laboral.

En este orden de ideas, debemos destacar que si bien es cierto que el proceso no genera gastos por concepto de aranceles judiciales, tasas o timbres, no obstante existen disposiciones -como sucede en materia de la prueba de experticia- mediante las cuales se dispone expresamente que el



costo del dictamen de los expertos correrá por cuenta del promovente de la prueba.

### **3. Principio de inmediación**

La inmediación es carácter esencial al juicio oral, pues exige la participación personal del juez en el debate entre las partes y en la evacuación de las pruebas en el proceso, las cuales deben ser incorporadas a éste, de manera inmediata y en la misma audiencia.

Asimismo, la inmediación tiene por finalidad imponerle al Juez el deber de actuar junto con las partes, en contacto directo con ellas, sin intermediarios. El juez debe participar personal y activamente en la evacuación de las pruebas para formarse de un juicio valorativo, tanto de los argumentos y alegaciones de las partes evacuadas en la audiencia y así poder juzgar, con base a la sana crítica resultante del debate procesal (Sarmiento Sosa, Carlos. 2004, p. 600).

En cuanto al proceso arbitral laboral, señala el mismo autor que este principio es de singular importancia porque la Junta de Arbitraje, como órgano colegiado, debe cuidar de su aplicación y estar en contacto con las partes con actitud positiva para formarse un criterio sobre el asunto debatido.

Muy ilustrativo es lo que asienta Chiovenda en el sentido que el principio de inmediación "quiere que el Juez que deba pronunciar la sentencia haya asistido al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, que haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos y con los objetos del juicio, de modo que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de los lugares, etc., a base de la inmediata impresión recibida de ellos, y no a base de la relación ajena (Newman: 1999, p. 14).

La inmediación está prevista en la LOPT, cuando comprende la posibilidad de promover a lo largo del proceso la utilización de medios alternativos para la solución de conflictos, la necesaria presencia del juez en el debate y en la evacuación de las pruebas (Art. 6).

#### **4. Principio de concentración**

El propósito de este principio es aproximar los actos procesales unos a otros, reuniendo o concentrando en breve espacio de tiempo la realización de éstos, como especifica Couture, , por esta razón se ha concebido el procedimiento por audiencias una preliminar y otra de juicio, dentro de las



cuales se deberán realizar prácticamente todos los actos procesales establecidos.

También se garantiza el conocimiento personal, directo y actual por parte del juzgador del debate procesal, a los fines de poder obtenerse así una sentencia inmediata con base a la percepción que el juez haya obtenido del juicio.

Chiovenda relaciona directamente celeridad y concentración, y al efecto señala "decir oralidad, es decir, concentración, y para que la oralidad sea eficaz y la inmediación rinda sus frutos, el debate debe ser concentrado o continuado, es decir, debe continuar durante todas las audiencias necesarias hasta su terminación, y la sentencia debe ser dictada inmediatamente después de él, para que lo útil de la observación no se pierda (Newman: 1999, 23).

En este orden de ideas, la evacuación de las pruebas y la sentencia deben concentrarse en una misma audiencia o en el menor número de ellas, todo esto con el propósito de evitar dilaciones innecesarias, a fin de garantizar por parte del juzgador, un consentimiento rápido, efectivo y actual del debate procesal y poder obtener así una sentencia inmediata (Sarmiento Sosa, Carlos. 2004, p. 600).

#### **4. Principio de autonomía y especialidad de la Jurisdicción laboral**

El fundamento de este principio se encuentra en el Numeral 4 de las Disposiciones Transitorias Cuarta de la Constitución, el cual establece que dentro del primer año siguiente a la entrada en vigencia de la misma la Asamblea Nacional aprobará "...Una Ley Orgánica Procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada...".

A este respecto, la Ley confiere a los órganos jurisdiccionales del trabajo la facultad de conocer exclusivamente de todos aquellos asuntos de carácter contencioso que se produzcan con relación al hecho social del trabajo, desarrollando la idea de autonomía, imparcialidad y especialidad de la jurisdicción laboral a los fines de no dejar dudas sobre la eficacia de una jurisdicción que debe ser rodeada de las garantías jurídicas fácticas que impidan convertirla en la justicia de un solo sector, al establecer la imparcialidad como un presupuesto indispensable para administrar justicia y la especialidad laboral ante la reconocida autonomía del derecho del trabajo, que exige jueces a su vez especializados en un ambiente jurisdiccional, donde a los textos legales y reglamentarios se suman normas muy singulares como las de convenios colectivo de trabajo, los reglamentos de empresa.



## **5. Principio de la brevedad**

La brevedad busca que los actos procesales que realicen los Tribunales sean concisos, lacónicos con tramites más sencillos, mediante la simplificación en las formas empleadas en el debate para garantizar, de esta manera, junto con la especialidad, celeridad y concentración, que el procedimiento se traduzca, sustancie y decida en los lapsos legalmente establecidos.

La fuente inmediata del principio de brevedad se encuentra en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela al expresar que se garantiza una justicia expedita, sin dilaciones indebidas, y en el artículo 257 de la misma, cuando declara que el procedimiento constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y que las leyes procesales adoptarán un procedimiento oral breve, oral y público.

## **6. Celeridad**

La celeridad por su parte, procura la obtención de la verdad y la justicia, como fines fundamentales del proceso, con el mínimo esfuerzo y de tiempo.

Por su parte el autor Juan García Vara señala que la celeridad se encuentra representada por la improrrogabilidad de los lapsos, sobre todo por lo que se refiere a los lapsos establecidos a los jueces para que dicten sus fallos (...) Con este principio se acelera la sustanciación del procedimiento, sin que por ello se vea conculcado el derecho al debido proceso y a la defensa, sólo que descansa en el cumplimiento de los lapsos sin poder prorrogar indefinidamente los lapsos procesales" (2004, 31).

## **8. Mediación**

Según el artículo 194 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo es "donde el tercero interviene en la negociación y somete a consideración de las partes, fórmulas específicas de arreglo".

Se encuentra presente particularmente en la audiencia preliminar como función primordial del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución y como se expresó con anterioridad constituye el eje y bandera del proceso laboral.



## IV

# SANCIONES PROCESALES EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO. ASPECTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES. CONTROL JUDICIAL EN PRIMER GRADO

### 1. Regulación legal de las sanciones por incomparecencia de las partes

Este ha sido uno de los puntos más controvertidos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo por lo severo de las sanciones que prevé, sobre todo para el demandado. Ya el autor Ricardo Henríquez La Roche realizaba consideraciones con respecto a dichas sanciones, cuando todavía no habían sido puestas en práctica:

"Consideramos que estas normas que regulan el "proceso contumacial" son inconstitucionales y deben ser desaplicadas en control difuso de la constitucionalidad (Arts. 334 Const. Rep. y 20 CPC) de acuerdo a las siguientes razones: a) Porque la sentencia en rebeldía produce efectos inherentes y de eficacia concluyente en cuanto a la causa o mérito del sin que la audiencia a la cual se deja de asistir *tenga que ver con el fondo del caso* o su solución por sentencia definitiva. Por tanto, mal podría producirse una sentencia que defina la litis y condene al demandado, si el objetivo de la audiencia, a la que se deja de comparecer, consiste en cuestiones distintas y preliminares: realizar la mediación entre las partes en procura de conciliación (Art. 133) o de arbitraje (Art. 6° y 138); sanación del proceso por medio del despacho saneador (Art. 134) y proceder las partes a la promoción de sus pruebas (Art. 73). En tal sentido el artículo 49.3 de la Constitución de la República señala que <<toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase



de proceso con las debidas garantías y *dentro del plazo razonable determinado legalmente* por un tribunal competente...>> En este caso de la ley procesal laboral, el legislador impide el derecho de contradicción en sola razón a la incomparecencia a un acto cuyo cometido no tiene que ver en absoluto con la contestación a la demanda y consiguiente ejercicio del derecho de contradicción. Devis Echandía define el derecho de contradicción como <<un interés público, que consiste en el derecho de obtener la decisión del conflicto que se le plantea al demandado mediante la sentencia que el órgano jurisdiccional debe dictar (...). Contempla la defensa de dos principios fundamentales para la organización social, como son el que prohíbe juzgar a nadie sin oírlo y sin darle los medios adecuados para su defensa, en un plano de igualdad de oportunidades y derechos con el demandante, y el que niega el derecho a hacerse justicia por sí mismo >> (cfr Devis Echandía, Hernando: *Nociones Generales...*, Pág. 102). Congruentemente con este punto de vista, que domina actualmente la doctrina procesal, el artículo 26 de la Constitución de la República consagra para todos el <<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 >>.

b) El demandado que no compareció a la audiencia preliminar no tiene la posibilidad de *desvirtuar la confesión ficta* que obra en su contra mediante la promoción y evacuación de la contraprueba de los hechos libelados, tal como ocurre en el procedimiento ordinario (Art. 362), ya que la sentencia fundada en la confesión ficta se produce en la misma audiencia (*ilico modo*) sin que la ley prevea un lapso de promoción de pruebas.

c) La Ley Orgánica Procesal del Trabajo no establece ninguna regla que confiera mayor seguridad de conocimiento de la causa por parte del demandado que es objeto de la citación para la audiencia preliminar, a pesar de ser tan graves las consecuencias que se producen desde el punto de vista de la administración de justicia..." (Nuevo Proceso Laboral Venezolano. Ediciones Liber, Caracas 2003, Págs. 353-354).



La revisión exhaustiva de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo nos ha hecho concluir que en su texto se imponen graves sanciones para el litigante negligente. De hecho son -a nuestro parecer- excesivas las sanciones, toda vez que la inasistencia a un determinado acto del procesal puede ocasionar la pérdida irremediable del proceso...En efecto, la excesiva imposición de sanciones procesales...obliga necesariamente a la parte (bien sea trabajador o patrono) a realizar una correcta escogencia del litigante que atenderá sus derechos e intereses en el nuevo proceso laboral venezolano<sup>4</sup>.

#### **A. Del actor**

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

---

<sup>4</sup> Hernández Merlanti, Luis Alfredo. El nuevo proceso laboral venezolano y las sanciones al litigante negligente. Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Volumen II. Tribunal Supremo de Justicia, Serie Normativa N° 4, Caracas 2004, Págs. 1097-1098.

A su vez, el Parágrafo Unico del citado artículo establece que el desistimiento del procedimiento solamente extingue la instancia, pero el demandante no podrá volver a proponer la demanda antes que transcurran noventa (90) días continuos.

Por su parte, el artículo 151 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo prevé que de no comparecer la parte demandante a la audiencia de juicio, se entenderá que desiste de la acción; en este caso, el juez de juicio dictará un auto en forma oral, reduciéndolo a un acta que se agregará al expediente. Contra esta decisión podrá el demandante apelar en ambos efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Nótese que a diferencia de la consecuencia establecida por la Ley ante la incomparecencia del actor a la audiencia preliminar, cual es el desistimiento del procedimiento, en caso de inasistencia a la audiencia de juicio se entiende como desistida la acción, por lo que el actor no podrá volver a intentar la acción nuevamente.

Por otra parte, si el demandante o su representante legal no asiste a la celebración de la audiencia de segunda instancia y si él fuere el apelante de la decisión de primera instancia, se entiende como desistida la apelación; por



ende, si el demandante hubiere resultado perdidoso en forma total en primera instancia, el juicio se terminará indefectiblemente, causándose también la cosa juzgada (Hernández Merlanti, Luis Alfredo. 2004, p. 1099).

## **B. Del demandado**

En lo atinente a la inasistencia del demandado a la audiencia preliminar, el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo señala que se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante y el tribunal sentenciará en forma oral conforme a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, reduciendo la sentencia a un acta que elaborará el mismo día, contra la cual, el demandado podrá apelar a dos (2) efectos dentro de un lapso de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación del fallo.

El Tribunal Superior del Trabajo competente decidirá oral e inmediatamente y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir del día de recibo del expediente, pudiendo confirmar la sentencia de Primera Instancia o revocarla, cuando considerare que existieren justificados y fundados motivos para la incomparecencia del demandado por caso fortuito o fuerza mayor

plenamente comprobables, a criterio del tribunal (primer aparte del artículo 131).

Si el demandado no compareciere a la audiencia de juicio, se tendrá por confeso con relación a los hechos planteados por la parte demandante, en cuanto sea procedente en derecho la petición del demandante, sentenciando la causa en forma oral con base a dicha comisión, sentencia que se reducirá en forma escrita, en la misma audiencia de juicio. El demandado podrá apelar la decisión en ambos efectos, dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes, contados a partir de la publicación del fallo. En las situaciones antes referidas (entiéndase incomparecencia del actor o el demandado a la audiencia de juicio) serán consideradas como causas justificativas de la incomparecencia de las partes el caso fortuito o fuerza mayor, comprobables a criterio del Tribunal (Artículo 151 de la Ley).

Adicionalmente, si el demandado apelante no asistiere a la audiencia oral en segunda instancia, se entenderá que la apelación ha sido desistida, por ende, por ende si el demandado hubiere resultado perdidoso en primera instancia, el expediente se remitirá al Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución para que se proceda a la ejecución de la sentencia del Juzgado de Juicio que hubiere quedado firme, esto es, con carácter de cosa juzgada (Artículo 164 de la Ley).



## **2. Aspecto teleológico: su finalidad**

En lo que respecta a la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar y sus respectivas sanciones, los proyectistas de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo manifestaron la necesidad de establecer tal carácter obligatorio, por cuanto, a su decir, *"la experiencia ha demostrado, al menos entre nosotros, que la conciliación voluntaria o la simple voluntad atribuida al Juez de la causa, de llamar a las partes a conciliación, ha resultado un estruendo fracaso, en el derecho procesal del trabajo"*.

A su vez, indican que *"de nada serviría que la Ley consagrara el carácter obligatorio, si al mismo tiempo no se plasman mecanismos procesales, para persuadir a las partes a que acudan a la audiencia preliminar a resolver sus diferencias, por ello, se ha considerado que si el demandante no compareciere, se declarará desistido el procedimiento y si no compareciere el demandado, se presumirá la admisión de los hechos alegados y el Tribunal declarará terminado el procedimiento en el primer caso, o resolverá el mérito del asunto ateniéndose a la confesión, en el segundo caso..."*.

En lo atinente a las causas que motivaron el establecimiento de sanciones a las partes por su incomparecencia a la audiencia de juicio, nada señalaron los proyectistas, sin embargo suponemos que al igual que para la audiencia preliminar, había que establecer mecanismos procesales que persuadieran a las partes a asistir a los actos primordiales del proceso. Además, en el caso de la audiencia de juicio las partes deben exponer sus alegatos de forma oral y evacuar las respectivas pruebas, por lo que se hace imprescindible la presencia de las partes.

### **3. Diversas situaciones. Aspectos jurisprudenciales. Control judicial en primer grado**

#### **A. Incomparecencia absoluta**

Como se apuntó anteriormente, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo prevé una serie de sanciones a las partes que no asistan a los actos pautados en la referida Ley, particularmente a la audiencia preliminar y/o de juicio.

Sin embargo han sido los Tribunales del Trabajo, a través de sus decisiones, quienes han interpretado tales normas y en ocasiones "regulado" ciertas situaciones, ante las lagunas que dejó el legislador.



Así las cosas, observamos que, antes de entrar en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ya se vislumbraban las primeras dudas y se comentaba sobre la existencia de ciertos aspectos no previstos por el legislador. Cabe recordar en este punto las consideraciones efectuadas en torno a la consignación de las pruebas en la audiencia preliminar, la posibilidad de reformar la demanda, oponerse a la admisión de las pruebas, entre otros.

En tal sentido, se advertía que la Ley nada dice al respecto en lo atinente a la incomparecencia de las partes a una de las prolongaciones de la audiencia preliminar, siendo que para ese momento ya las partes habían consignado sus respectivas pruebas.

En cuanto a la audiencia de juicio, aun y cuando las partes ya han promovido pruebas y aun pudiendo haber evacuado alguna, con la particularidad que el demandado ha dado contestación a la demanda, de igual forma se le considerará confeso. Al respecto la ley nada señala en cuanto a que *pueda probar algo que le favorezca*, como sí lo indica el artículo 362 del Código de Procedimiento Civil.

En este orden de ideas, resulta pertinente comentar los aspectos esenciales de la jurisprudencia asentada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en lo relativo a la interpretación del artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En la sentencia dictada el 17 de febrero de 2004 por la Sala de Casación Social (caso Arnaldo Salazar Otamendi contra Publicidad Vepaco C.A.) se estableció:

“...Preliminarmente, quisiera esta Sala pasar a precisar el alcance jurídico de la contumacia o incomparecencia de la parte demandada a la audiencia preliminar ordenada por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

... la audiencia preliminar se informa por el principio de concentración procesal y morfológicamente, por la noción de unidad de acto, ello, con independencia de las múltiples actuaciones que se pueden verificar en el ámbito de su escenificación o desarrollo (concurso de actos procedimentales en el marco de una construcción singular, la audiencia preliminar).

Así, es posible que enterada formalmente la audiencia, ésta se prolongue el mismo día agotadas como fueren las horas de Despacho y, en caso de valerse insuficiente para la conclusión del debate, se extenderá sin solución de continuidad hasta por un máximo de cuatro (4) meses. (Artículos 132 y 136 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo).

De allí, que los efectos o consecuencias legales de la incomparecencia del demandado fluctúen conteste al estado procesal de la audiencia preliminar, a nuestro interés consideraremos, su apertura y consiguientes prolongaciones, si resultare necesario.

En este orden de ideas debe la Sala señalar, que para el supuesto de apertura o inicio de la audiencia preliminar, la contumacia del demandado es calificada por la Ley de manera plena, advirtiéndose:

“Artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo:

“Si el demandado no compareciere a la audiencia preliminar, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante y el tribunal sentenciará en forma oral conforme



a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, reduciendo la sentencia a un acta que elaborará el mismo día (...)

Como se desprende de la norma ut supra transcrita, de no comparecer el demandado al llamado primitivo para la audiencia preliminar, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el actor en su demanda, estando compelido el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución en sentenciar de manera inmediata, reduciendo en la misma oportunidad en que se materializa la referida incomparecencia, la decisión en acta.

Ahora bien, el mandato inserto en tal pauta normativa ilustra a la Sala para cualificar a la presunción de admisión allí contenida con un carácter absoluto y, por tanto, no desvirtuable por prueba en contrario.

En efecto, las modalidades de tiempo y forma, previstas en la norma in comento para ejecutar el acto cognitivo declarativo del derecho (la decisión) limitan ésta a la confesión acaecida por la rebeldía y, adicionalmente su exteriorización, debe ejecutarse de manera inmediata (sentencia oral reducida en acta elaborada el mismo día al de la incomparecencia). ..

...Sin embargo, aun cuando se pueda afirmar que la presunción de admisión de los hechos antes comentada reviste carácter absoluto, tal admisión opera esencialmente sobre los hechos ponderados por el demandante en su demanda y no con relación a la legalidad de la acción o del petitum (rectius: pretensión).

Ciertamente, la ilegalidad de la acción supone que la misma se encuentra prohibida por la ley, no tutelada por el ordenamiento jurídico, mientras que la segunda proposición (contrariedad de la pretensión con el derecho) se orienta a la desestimación de la demanda por no atribuir la ley a los hechos alegados, la consecuencia jurídica peticionada, todo con prescindencia a la virtualidad de los mismos, bien sea por haber sido formalmente probados o por refutarse como admitidos por ley (presunción).

Así las cosas, el demandado rebelde podrá impugnar el fallo dictado por orden de la confesión de admisión, soportando el objeto de dicha impugnación en la ilegalidad de la acción o en la afirmación de que la pretensión es contraria a derecho. Lógicamente, en ambos supuestos, el demandado tendrá la carga de demostrar la ilegalidad de la acción o contrariedad



con el ordenamiento jurídico de la pretensión, no obstante que la obligación del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución en verificar tales extremos emerge de pleno derecho.

Ahora, tal potestad del contumaz no representa la posibilidad de desvirtuar la confesión de admisión por prueba en contrario, sino en la de enervar una acción no amparada por el estamento legal patrio, o de enervar la pretensión del actor por cuanto pese a que la acción está tutelada jurídicamente, los hechos acreditados y admitidos por consecuencia de ley no guardan relación o entidad alguna con el supuesto de hecho abstracto de la norma jurídica petitionada.

De tal manera, que si ante la incomparecencia del demandado a la apertura de la audiencia preliminar, la ley tiene por admitidos los hechos alegados por el actor en su demanda y, por tanto, debe decidirse conforme con dicha presunción; el demandado tendrá la posibilidad de extinguir tales efectos procesales, si por ejemplo, certifica el pago de lo condenado; es decir, desvela la pretensión como contraria a derecho.

Ahora bien, para el caso en que la audiencia preliminar se prolongue para un día de Despacho distinto al de su apertura, debe igualmente entenderse que sobre las partes recae la carga de comparecencia instituida en el estudiado artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, pues, cualquier afirmación en contrario, socavaría las bases filosóficas de la audiencia (lograr fundamentalmente la disolución del conflicto sirviéndose de los medios alternos de justicia) como los principios que la gobiernan (concentración y unidad de acto, entre otros). ..

...Por ende, en el escenario específico de la contumacia del demandado a la prolongación de la audiencia, surten idénticas consecuencias jurídicas a la de la incomparecencia al inicio o apertura de la misma.

No obstante, una relevante circunstancia de orden procedimental debe advertir esta Sala, y se constituye en el hecho formal de que las partes a priori, han aportado material o medios probatorios al proceso.

Bajo este mapa referencial, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución tiene la inquebrantable misión de formarse convicción con relación a la legalidad de la acción y consecuentemente la pertinencia jurídica de la pretensión, aprovechándose del cúmulo probatorio incorporado a juicio.



Asimismo, la parte demandada tiene la prerrogativa de apoyarse de los medios probatorios promovidos, siempre y cuando como se aseverara, pretenda coartar la acción por ilegal o la pretensión por su contrariedad con el derecho...

...En ese orden, la Ley Adjetiva del Trabajo faculta al Juez Superior del Trabajo, a revocar aquellos fallos constitutivos de la presunción de admisión de los hechos por la incomparecencia de la parte demandada a la audiencia preliminar, bien en su apertura o en sus posteriores prolongaciones, siempre y cuando la contumacia responda a una situación extraña no imputable al obligado (el demandado). ..

...Toda causa, hecho, obstáculo o circunstancia no imputable que limite o impida el cumplimiento de la obligación, debe necesariamente probarse. Tal condición limitativa o impeditiva debe resultar de orden práctico.

Asimismo, tal imposibilidad plena en ejecutar la obligación necesariamente debe instaurarse como sobrevenida, es decir, que se consolida o materializa con posterioridad a contraerse legítimamente la obligación.

De otra parte, la causa externa (no imputable) generadora del incumplimiento no puede resultar previsible, y aun desarrollándose en imprevisible, la misma debe ser inevitable, a saber, no subsanable por el obligado.

Igualmente y de manera conclusiva, debe especificarse que la causa del incumplimiento no puede responder a una actitud volitiva, consciente del obligado (Dolo o intencionalidad).

Así, conforme a los lineamientos precedentes, e insertándolos al asunto en debate, esta Sala asume tal como lo estimará el Juez de la recurrida, que la causa motora para la incomparecencia del demandado a la audiencia preliminar no constituye jurídicamente un eximente de la obligación de asistencia, pues, la misma entre otras cosas, aun siendo imprevisible resultaba evitable, máxime cuando la representación judicial de la demandada se formó de manera plural (se constituyeron como apoderados dos (2) profesionales del derecho).

No obstante, y como quiera que la incomparecencia se consolida en un acto de prolongación de la audiencia preliminar, al cual acude la representación judicial de la demandada con retardo aproximado de siete (7) minutos (evidenciándose con ello el "animus" de someterse a los



procesos alternos de resolución de conflictos que componen el fin estelar de la audiencia preliminar), acreditándose por instrumental la causa presuntamente limitativa del incumplimiento, infiriendo la Sala de tal instrumental que la representación judicial de la parte demandada tuvo conocimiento calificado de las particularidades del accidente automotor que fomentó el congestionamiento del tránsito vehicular por ella aludida y, que por tanto, debió igualmente tener participación en dicha situación; se considera prudente y abnegado con los fines del proceso (instrumento para la realización de la justicia), el flexibilizar el patrón de la causa extraña no imputable no solo a los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor, sino, a aquellas eventualidades del quehacer humano que siendo previsible e incluso evitables, impongan cargas complejas, irregulares (que escapan de las previsiones ordinarias de un buen padre de familia) al deudor para cumplir con la obligación adquirida.

Naturalmente, tal extensión de las causas liberativas de la obligación de comparecencia a la audiencia preliminar sobrevienen como una excepción de aplicación restrictiva, a criterio del Juzgador.

De la sentencia antes transcrita caben los siguientes comentarios:

- De no comparecer el demandado al llamado primitivo para la audiencia preliminar, "se presumirá la admisión de los hechos alegados por el actor en su demanda, estando compelido el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución en sentenciar de manera inmediata, reduciendo en la misma oportunidad en que se materializa la referida incomparecencia, la decisión en acta".



- Aun cuando se pueda afirmar que la presunción de admisión de los hechos antes comentada reviste carácter absoluto, y por ende no desvirtuable por prueba en contrario, "tal admisión opera esencialmente sobre los hechos ponderados por el demandante en su demanda y no con relación a la legalidad de la acción o del petitum (rectius: pretensión)".
- La ilegalidad de la acción supone que la misma se encuentra prohibida por la ley, no tutelada por el ordenamiento jurídico, mientras que la segunda proposición (contrariedad de la pretensión con el derecho) se orienta a la desestimación de la demanda por no atribuir la ley a los hechos alegados, la consecuencia jurídica peticionada.
- El demandado rebelde podrá impugnar el fallo dictado por orden de la confesión de admisión, soportando el objeto de dicha impugnación en la ilegalidad de la acción o en la afirmación de que la pretensión es contraria a derecho(...) En ambos supuestos, el demandado tendrá la carga de demostrar la ilegalidad de la acción o contrariedad con el ordenamiento jurídico de la pretensión, no obstante que la obligación del Juez

de Sustanciación, Mediación y Ejecución en verificar tales extremos emerge de pleno derecho.

Efectivamente el demandado podrá alegar ante el Juez Superior que conozca de la apelación, en virtud de la declaratoria de la confesión ficta, no sólo las razones que motivaron su incomparecencia a la audiencia preliminar, sino también la contrariedad en derecho de la pretensión de actor o la improcedencia de las consecuencias jurídicas imputadas a los hechos alegados en el libelo.

En lo que respecta al control judicial en primer grado ante la incomparecencia del demandado a la audiencia preliminar y contestes con el criterio expresado por la Sala en ese sentido, observamos que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo "Si el demandado no compareciere a la audiencia preliminar, se presumirá la admisión de los hechos alegados por el demandante y el tribunal sentenciará en forma oral conforme a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante...".

Del contenido del artículo antes citado se desprende que la incomparecencia del demandado a la audiencia preliminar sólo acarrea la admisión de los hechos alegados por el demandante, debiendo verificar el



Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente si la pretensión del actor es contraria a derecho. Supuesto que implica una revisión exhaustiva por parte del Juez de los conceptos reclamados en el libelo y su amparo bajo las leyes sustantivas en materia del trabajo y una revisión aritmética de los cálculos realizados para obtener las cantidades demandadas, las cuales podrían estar equivocadas, no sólo por aplicación errónea de las leyes laborales, sino también por errores de suma y resta.

Esta interpretación encuentra sustento en la sentencia comentada. En definitiva, la admisión de los hechos alegados por el actor en el libelo de demanda no entraña una "transcripción" del derecho señalado por el mismo como "aplicable" y de las cantidades indicadas como "procedentes", por el contrario constriñe al Juzgador en virtud del principio *iura novit curia* a realizar una revisión pormenorizada de los conceptos reclamados y su ajuste a las disposiciones laborales vigentes. Cualquier hecho -que presumiéndose admitido- no se subsuma con las previsiones de la Ley, no puede otorgársele la consecuencia jurídica que al efecto prevea la norma.

- Lo expuesto anteriormente "no representa la posibilidad de desvirtuar la confesión de admisión por prueba en contrario, sino en la de enervar una acción no amparada por el

estamento legal patrio, o de enervar la pretensión del actor por cuanto pese a que la acción está tutelada jurídicamente, los hechos acreditados y admitidos por consecuencia de ley no guardan relación o entidad alguna con el supuesto de hecho abstracto de la norma jurídica peticionada(. ..) De tal manera, que si ante la incomparecencia del demandado a la apertura de la audiencia preliminar, la ley tiene por admitidos los hechos alegados por el actor en su demanda y, por tanto, debe decidirse conforme con dicha presunción; *el demandado tendrá la posibilidad de extinguir tales efectos procesales, si por ejemplo, certifica el pago de lo condenado; es decir, desvela la pretensión como contraria a derecho*".

Nótese que la Sala en primer término niega la posibilidad al demandado de desvirtuar la confesión por prueba en contrario y sin embargo, al final señala que puede *"extinguir tales efectos procesales, si por ejemplo, certifica el pago de lo condenado"*. Tal argumento es contradictorio, ya que el demandado para certificar el pago de lo condenado debe consignar las respectivas documentales, siendo que la oportunidad preclusiva para promover pruebas es la audiencia preliminar.



- En el escenario específico de la contumacia del demandado a la prolongación de la audiencia, "surten idénticas consecuencias jurídicas a la de la incomparecencia al inicio o apertura de la misma. No obstante, una relevante circunstancia de orden procedimental advierte la Sala, y se constituye en el hecho formal de que las partes a priori, han aportado material o medios probatorios al proceso. Bajo este mapa referencial, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución tiene la inquebrantable misión de formarse convicción con relación a la legalidad de la acción y consecuentemente la pertinencia jurídica de la pretensión, aprovechándose del cúmulo probatorio incorporado a juicio. Asimismo, la parte demandada tiene la prerrogativa de apoyarse de los medios probatorios promovidos, siempre y cuando (...) pretenda coartar la acción por ilegal o la pretensión por su contrariedad con el derecho..."

Es así como ante la incomparecencia del demandado a una de las prolongaciones de la audiencia preliminar -encontrándose en resguardo del Juez las pruebas aportadas al inicio- se afirma que el mismo puede aprovecharse del cúmulo probatorio "incorporado a juicio", pero nada se

indica con respecto a la admisión de tales pruebas y la evacuación de las que lo requieran. Recuérdese que las pruebas aun y cuando son promovidas ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, son admitidas y evacuadas por el Juez de Juicio. Asimismo se ratifica el principio de la comunidad de la prueba, en el sentido que la parte demandada puede apoyarse en las pruebas promovidas por el actor, a los efectos de demostrar la ilegalidad o contrariedad en derecho de la acción.

- La Sala flexibilizó el patrón de la causa extraña no imputable "no sólo a los supuestos de caso fortuito y fuerza mayor, sino, a aquellas eventualidades del quehacer humano que siendo previsibles e incluso evitables, impongan cargas complejas, irregulares (que escapan de las previsiones ordinarias de un buen padre de familia) al deudor para cumplir con la obligación adquirida. Naturalmente, tal extensión de las causas liberativas de la obligación de comparecencia a la audiencia preliminar sobrevienen como una excepción de aplicación restrictiva, a criterio del Juzgador

El Tribunal Supremo de Justicia, ante la severidad de la sanción de la incomparecencia del demandado a la audiencia preliminar, consideró



prudente el flexibilizar las razones de su incomparecencia, adicionando "a aquellas eventualidades del quehacer humano que siendo previsibles e incluso evitables, impongan cargas complejas, irregulares (que escapan de las previsiones ordinarias de un buen padre de familia)".

Al respecto, el autor César Augusto Carballo Mena (2005, p. 201) estima procedente, en relación con la carga presencial de las partes en la audiencia preliminar (y de juicio), "la observancia de un (1) hora de espera en aplicación analógica de los artículos 412 del Código de Procedimiento Civil y 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. En todo caso, de rechazarse esta tesis, los jueces podrían *flexibilizar* el rigor de la oportuna comparecencia a las prórrogas de la audiencia preliminar, cuando se tratare de lapsos breves y la parte afectada hubiere mostrado, hasta entonces, una conducta cónsone con la buena fe".

Se difiere del criterio expresado por el reconocido autor, por cuanto de implementarse la referida hora de espera a los efectos de la comparecencia de las partes a la audiencia preliminar y/o de juicio, estamos seguros que la mayoría de las partes esperarían hasta el último minuto de la hora de espera para comparecer. Y que pasa con la contraparte que sí llegó a tiempo? es que acaso resulta justo disponer del tiempo y de las obligaciones de los demás?. Adicionalmente, cómo pueden controlar los Tribunales las audiencias pautadas para el día si siempre existe la contingencia que la

audiencia en vez de iniciarse a las 9:00 a.m. -como estaba controlada- comienza a las 10:00 a.m., coincidiendo a su vez con otra que sí se encontraba pautada para esa oportunidad. Estaríamos ante el colapso total de los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución y en consecuencia de la fase preliminar, en razón que, para prevenir dicha contingencia habría que "controlar" menos audiencias y prolongaciones en el día, lo cual evidentemente retardaría la fluidez en el conocimiento de las causas por parte de los referidos Jueces, quienes constituyen el filtro principal del sistema procesal laboral.

En la sentencia objeto de estos comentarios, la Sala de Casación Social estableció que "la representación judicial de la demandada asistió con retardo aproximado de siete (7) minutos (evidenciándose con ello el "animus" de someterse a los procesos alternos de resolución de conflictos que componen el fin estelar de la audiencia preliminar)". Criterio éste que contradice el carácter absoluto de la incomparecencia del demandado a la audiencia preliminar y que a todas luces - en lo que respecta a los siete (7) minutos perdonados - se vislumbra como uno de esos casos aislados, cuyos efectos no deberían aplicarse a otros juicios.

Así lo entendió el doctor Reinaldo Paredes Mena en su sentencia dictada el 3 de noviembre de 2004 (juicio R. J. Salazar y otro contra Federal



Express Holdings, S.A.) al revocar la decisión dictada por el Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución que fijó un tiempo de espera para la comparecencia a la audiencia preliminar, en los siguientes términos:

"...Llama la atención a quien decide, el lapso de espera establecido por el a-quo, toda vez que la consecuencia jurídica establecida en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para la inasistencia de cada una de las partes es precisa, y para el caso bajo estudio –incomparecencia del actor– penaliza la Ley con el desistimiento del procedimiento y terminación del proceso, de conformidad con el artículo 130 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Observa igualmente quien decide, que la recurrida estableció el lapso de espera de conformidad con las tantas veces mencionada decisión de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, caso "Vepaco", erró en la interpretación de la referida sentencia el a-quo, toda vez que es clara la decisión al señalar las consecuencias de la incomparecencia,...

...Resalta de lo señalado, que nuestro alto Tribunal no modificó las consecuencias jurídicas de la incomparecencia a la audiencia preliminar, por el contrario, las reafirmó, dada la importancia para el nuevo proceso de la audiencia preliminar y el cumplimiento de la comparecencia de las partes a la misma, por lo que en consecuencia debe este Tribunal de Apelación revocar la decisión dictada por el Juzgado Octavo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución de este Circuito, de fecha 21 de septiembre de 2004, y ordenar la reposición de la causa al estado que el Tribunal, se pronuncie sobre la incomparecencia de la parte actora a la audiencia preliminar. Así se decide.

Debe alertar este Tribunal, que la doctrina de la Sala de Casación Social, máximo interprete de nuestras leyes laborales, se encuentra dirigida a la flexibilización del proceso, y por ello incorporó dentro de los eximentes de responsabilidad de incomparecencia a los actos del proceso, los casos del quehacer humano, más sin embargo no estableció lapso de espera conforme a lo denunciado por el recurrente. ...

En efecto, como lo afirma el referido Juzgado Superior, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia "no modificó las consecuencias jurídicas de la incomparecencia a la audiencia preliminar, por el contrario, las reafirmó, dada la importancia para el nuevo proceso de la audiencia preliminar y el cumplimiento de la comparecencia de las partes a la misma", por lo que en consecuencia dicho Tribunal de Apelación revocó la decisión dictada por el Juzgado Octavo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución de este Circuito Judicial, ordenando la reposición de la causa al estado que el Tribunal se pronunciase sobre la incomparecencia de la parte actora a la audiencia preliminar.

Adicionalmente, alerta el Tribunal Superior, que la doctrina de la Sala de Casación Social "se encuentra dirigida a la flexibilización del proceso, y por ello incorporó dentro de los eximentes de responsabilidad de incomparecencia a los actos del proceso, los casos del quehacer humano, más sin embargo no estableció lapso de espera conforme a lo denunciado por el recurrente". Criterio que compartimos ampliamente con el juzgador.

Estimamos, en virtud de las consideraciones antes expuestas, que la puntualidad a los fines de asistir a la audiencia preliminar y/o de juicio debe mantenerse.



Otra sentencia más reciente que resulta imprescindible comentar es la dictada por la Sala de Casación Social el 15 de octubre de 2004 (juicio R.A. Pinto contra Coca-Cola FEMSA de Venezuela S.A.), mediante la cual modificó su criterio flexibilizando el carácter absoluto de la confesión ficta contenida en el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

"...Ahora bien, a más de un año de la entrada en vigencia de la novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo, esta Sala de Casación Social a través de la jurisprudencia, ha tenido sin lugar a duda, un papel preponderante en la interpretación de la normativa contenida en la Ley adjetiva mencionada, flexibilizándola en muchas ocasiones con el propósito de obtener una justicia real, eficaz y fundada en la verdad como valor indispensable dentro de todo proceso judicial.

Es así, que *esta Sala considera necesario flexibilizar el carácter absoluto otorgado a la confesión ficta contenida en el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, estableciendo que, cuando el demandado no comparezca a una de las sucesivas prolongaciones de la audiencia preliminar, empero, se haya promovido pruebas, la confesión que se origine por efecto de la incomparecencia a dicha audiencia (prolongación) revestirá un carácter relativo, permitiéndole por consiguiente al demandado desvirtuar dicha confesión, es decir, desvirtuar la confesión ficta que recae sobre los hechos narrados en la demanda mediante prueba en contrario (*presunción juris tantum*), siendo éste el criterio aplicable en estos casos a partir de la publicación del presente fallo. (Cursivas de la Sala)

En este caso, el sentenciador de sustanciación, mediación y ejecución, deberá tener en cuenta a efecto de emitir su decisión las siguientes circunstancias:

1°) Si la incomparecencia del demandado surge en el llamado primitivo para la audiencia preliminar, la admisión de los hechos por efecto de dicha incomparecencia (confesión ficta), revestirá carácter absoluto por lo tanto no desvirtuable



por prueba en contrario (*presunción juris et de jure*). Es decir, la potestad del contumaz no representará la posibilidad de desvirtuar la confesión de admisión por prueba en contrario, sino la de enervar la acción por no estar ésta amparada por la ley o la de enervar la pretensión del actor bajo la afirmación de que ésta es contraria a derecho. En este caso, el sentenciador de sustanciación, mediación y ejecución decidirá la causa conforme a lo señalado en el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es decir, sentenciará inmediatamente en forma oral conforme a dicha confesión, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante, reduciendo la sentencia a un acta que elaborará el mismo día, contra la cual el demandado podrá apelar, apelación que se oirá en dos efectos, dentro de un lapso de cinco (5) días hábiles a partir de la publicación del fallo. El tribunal superior que conozca la apelación, sólo decidirá con respecto a los motivos que le impidieron al demandado a comparecer al llamado primitivo para la audiencia preliminar, es decir, el caso fortuito o fuerza mayor que originó la incomparecencia, y si ésta resultara improcedente, proseguirá el juez entonces a decidir verificando, obviamente, que la acción no sea ilegal o que la pretensión del actor no sea contraria a derecho, como así se dejó establecido por esta Sala en sentencia de fecha 17 de febrero del año 2004. (Caso: Arnaldo Salazar Otamendi contra Publicidad Vepaco, C.A. )

2°) Si la incomparecencia del demandado surge en una de las prolongaciones de la audiencia preliminar, la admisión de los hechos por efecto de dicha incomparecencia revestirá carácter relativo, por lo tanto desvirtuable por prueba en contrario (*presunción juris tantum*), caso en el cual, el sentenciador de sustanciación, mediación y ejecución deberá incorporar al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio (artículo 74 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), quien es el que verificará, una vez concluido el lapso probatorio, el cumplimiento de los requisitos para que la confesión ficta sea declarada y tenga eficacia legal, es decir, verificará si la petición del demandante no es contraria a derecho y que el demandado no haya probado nada que le favorezca. En este caso, de haberse cumplido los requisitos precedentemente expuestos, la confesión ficta será



declarada y el juez decidirá la causa conforme a dicha confesión. En este caso, si la sentencia de juicio es apelada, el tribunal superior que resulte competente decidirá en capítulo previo (si así fuese alegado por el demandado en la audiencia de apelación) las circunstancias que le impidieron comparecer a la prolongación de la audiencia preliminar, es decir, el caso fortuito o fuerza mayor que originó la incomparecencia del demandado y si esto resultare improcedente, proseguirá el juez entonces a decidir la causa teniendo en consideración los requisitos impretermitibles para que pueda declararse la confesión ficta (que no sea contraria a derecho la petición del demandante o ilegal la acción propuesta y que el demandado nada haya probado).

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

De la sentencia antes transcrita se observa que la Sala flexibilizó el carácter absoluto de la confesión ficta prevista en el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, estableciendo que "si la incomparecencia del demandado surge en una de las prolongaciones de la audiencia preliminar, la admisión de los hechos por efecto de dicha incomparecencia revestirá carácter relativo, por lo tanto desvirtuable por prueba en contrario (*presunción juris tantum*), caso en el cual, el sentenciador de sustanciación, mediación y ejecución deberá incorporar al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio (artículo 74 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo), quien es

el que verificará, una vez concluido el lapso probatorio, el cumplimiento de los requisitos para que la confesión ficta sea declarada y tenga eficacia legal, es decir, verificará si la petición del demandante no es contraria a derecho y que el demandado no haya probado nada que le favorezca. En este caso, de haberse cumplido los requisitos precedentemente expuestos, la confesión ficta será declarada y el juez decidirá la causa conforme a dicha confesión....".

En lo que respecta a dicha flexibilización advertimos que contrario a lo que señala el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en cuanto al Juez competente para decidir la causa conforme a la admisión de los hechos alegados por el actor, en la sentencia comentada se establece que será el Juez de Juicio quien en definitiva decidirá la causa conforme a dicha confesión, lo que se traduciría en una usurpación de funciones del Juez de Juicio al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución. Según señala acertadamente el autor César Augusto Carballo Mena (2005, p. 104):

"...La sentencia comentada modifica -con indudable buen propósito pero atentando contra la división de los Poderes Públicos- la norma contenida en el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por cuya virtud opera una suerte de confesión automática en caso de incomparecencia a la audiencia preliminar, sólo desvirtuable ante el Juez Superior mediante la prueba de fuerza mayor o caso fortuito que hubiere impedido el cabal cumplimiento de la carga presencial del accionado. Sin embargo, el Alto Tribunal estima que los hechos presuntamente admitidos -por la incomparecencia a la prolongación de la audiencia



preliminar- pueden ser objeto de prueba en contrario; correspondiéndole al Juez de Juicio (y no al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, como lo dispone el artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo) pronunciarse al respecto...".

En efecto, más que una flexibilización, nos encontramos con una modificación sustancial del texto normativo del artículo 131 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. A su vez, dicha flexibilización atenta contra la unidad de la audiencia preliminar, la cual, en ningún caso, puede ser considerada como divisible.

Adicionalmente, cabe advertir que la sentencia en estudio omitió emitir pronunciamiento con respecto a la contestación de la demanda. En efecto, si el expediente pasa a juicio producto de la inasistencia del demandado a la audiencia preliminar, se puede contestar la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes?. Aun y cuando nada dice la Sala al respecto, presumimos que sólo será valorado por el Juez de Juicio el material probatorio aportado por las partes, no pudiendo el accionado contestar la demanda por cuanto ha quedado establecida la admisión de los hechos alegados por el actor en el libelo (*si nada pruebe que le favorezca*).

Por su parte, en lo atinente a la incomparecencia de las partes a la audiencia de juicio, el Juzgado Quinto Superior del Trabajo de este Circuito

Judicial en sentencia de fecha 17 de noviembre de 2004 asentó:

"...Tal como se evidencia de los artículos supra parcialmente transcritos, al Juez de juicio le está dada la facultad de diferir la audiencia de juicio a los fines de dictar el dispositivo del fallo, sin que dicho diferimiento exceda el lapso legalmente establecido, vale decir, cinco días hábiles.

Siendo así, aunque la norma establezca que puede realizarse el diferimiento en cuestión, siempre debe tomarse en cuenta que la audiencia de juicio se constituye como un solo acto, la cual puede o no diferirse y en caso de así suceder, es decir, que se difiera a los efectos de dictar el dispositivo del fallo, se considera que se está circunscrito al mismo acto procesal, que es en definitiva la misma audiencia de juicio. En ese sentido, a criterio de quien suscribe, si el Juez de Primera Instancia de Juicio, difiere la oportunidad para dictar el dispositivo del fallo, debemos entender que la audiencia de Juicio no culmina hasta que tal actuación del Juez se materialice, razón por la cual, si la parte actora o la demandada inasiste una u otra, a la Audiencia de Juicio o al diferimiento que haya decretado el Juez de esa instancia, deberá aplicarse las consecuencias jurídicas establecidas en el artículo 151 de la Ley Procesal del Trabajo. sí se decide..."

En la mencionada sentencia se reitera el criterio de la unicidad de la audiencia de juicio, ratificando a su vez las consecuencias jurídicas establecidas en el artículo 151 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en cuanto a la incomparecencia de las partes a la audiencia de juicio, incluido el diferimiento que hubiere podido decretar el Juez.

En el caso particular de la incomparecencia de la República -como parte demandada- la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de



Justicia decidió:

"...Indudablemente los profesionales del derecho que ejerzan la representación en juicio de la República o de algún ente o persona moral de carácter público donde ésta pueda ver afectados sus derechos o intereses de orden patrimonial, responden personalmente por el menoscabo generado en dichos derechos, intereses o bienes a consecuencia de su actuación.

Bajo ese esquema, se reitera que la comparecencia a la audiencia preliminar es una obligación de naturaleza absoluta, pues conforme a la visión ideológica de la misma, comporta el cimiento primordial para garantizar el ejercicio del derecho a la defensa de las partes. Así se establece.

Ahora bien, no obstante lo anterior, estima esta Sala que los derechos, intereses y bienes de la República no pueden concebirse afectados por la negligencia del profesional del derecho que en un momento dado ejerza su representación, en consecuencia, y en el perímetro del asunto in comento, uno de los privilegios de la República que debe honrarse es precisamente el alegado por la parte recurrente en la denuncia, a saber, el contenido en el artículo 6 de la Ley Orgánica de la Hacienda Pública Nacional, ello, por remisión expresa del artículo 4 del Decreto-Ley de formación del Instituto Nacional de Hipódromos.

El comentado artículo 6 de la Ley Orgánica de la Hacienda Pública Nacional estipula:

"Cuando los apoderados o mandatarios de la Nación no asistan al acto de la contestación de demandas intentadas contra ella, o de excepciones que hayan sido opuestas, se tendrán unas y otras como contradichas en todas sus partes, sin perjuicio de la responsabilidad que la omisión apareja al representante del Fisco."

Con una similar orientación, el citado artículo 66 del Decreto con Fuerza de Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, indica:

"Cuando el Procurador o Procuradora General de la República, o los abogados que ejerzan la representación de la República, no asistan a los actos de contestación de demandas intentadas contra ésta, o de las cuestiones previas que les hayan sido opuestas, las mismas se entienden como contradichas en todas sus partes (...)"



De cualquier manera, el artículo 12 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, preceptúa:

En ese orden de ideas, el artículo precedente conmina a los funcionarios judiciales (extensible a los Jueces) en acatar sin restricción alguna, a menos que esté tutelada legalmente, los privilegios y prerrogativas de la República siempre que ésta tenga algún interés patrimonial discutido en juicio que pudiera resultar afectado.

De tal forma que, en el caso en análisis, pese a la incomparecencia de la parte demandada, el Juzgador de la recurrida ha debido observar los privilegios o prerrogativas de la República y no aplicar mecánicamente el efecto jurídico propio de la no asistencia del demandado a la audiencia preliminar, como lo es la presunción de admisión de los hechos.

En el presente asunto, una vez operada la incomparecencia del demandado, el Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución competente debió remitir el expediente al Tribunal de Juicio respectivo, previo transcurso de los cinco (5) días hábiles a que se contrae el artículo 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a los fines de que el Juez de Juicio que correspondiera, proveyera lo que considerare pertinente.

En definitiva, con su proceder, el Sentenciador de la recurrida infringió el artículo 12 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo por falta de aplicación, declarándose por tanto con lugar la actual denuncia. Así se decide...

Como se puede observar, en virtud de las prerrogativas propias de la República, las consecuencias de su incomparecencia se ven atenuadas sustancialmente, otorgándosele la oportunidad de contestar la demanda. Sin embargo, cabe destacar que si la incomparecencia -como era el caso- se da al inicio de la audiencia preliminar, la República como parte demandada no pudo promover pruebas, por lo que en virtud de la carga probatoria impuesta en la Ley al patrono, prácticamente quedarían admitidos los hechos alegados



en el libelo, por no contar la República (en su carácter de demandada) con la posibilidad de probar los hechos que fundamentan su contestación.

## **B. Incomparecencia parcial**

Está referida a los casos en que las partes naturales (llámese trabajador demandante o representante del patrono), acuden a la audiencia preliminar y/o de juicio sin la debida asistencia o representación por parte de apoderado judicial debidamente constituido.

Al inicio, los Juzgados del Trabajo estaban proclives a declarar desistido el procedimiento en caso de inasistencia del actor a la audiencia preliminar, particularmente. Sin embargo, paulatinamente, los Tribunales del Trabajo fueron flexibilizando tal criterio, a todas luces injustificado, determinando en definitiva que lo procedente es diferir la celebración de la audiencia hasta tanto se le designe al trabajador un Procurador del Trabajo.

Igualmente, pudiéramos asimilar como una asistencia "parcial" - aunque no es del todo correcto- el caso reflejado en la sentencia que a continuación se pasa a transcribir:

"...Argumentó la demandada en su exposición en la Audiencia de Parte celebrada en esta alzada, que se encontraba en la Sala de Espera para Audiencias a la hora

estipulada para la celebración de la Audiencia Preliminar, pero que debido a la omisión de anotarse en la lista de control de asistencias, se le dejó ausente, asimismo, en la exposición realizada por la representación de la parte actora, señaló que realmente se encontraba su contraparte en la Sala, pero que debido a la falta de anotación en la lista de asistencia debe tenersele como ausente y en consecuencia declarársele la admisión de los hechos.

Al respecto, quien decide debe recapacitar en cuanto a la importancia que los usuarios, cumplan con las normas establecidas por el Circuito para la prestación óptima del servicio, y es que mientras todos los usuarios y servidores que laboramos en la Institución cumplamos con las normas establecidas, lograremos un mejor funcionamiento y armonía en las distintas actividades que en el Circuito se celebran, por lo que en consecuencia se insta a los usuarios al cumplimiento de las normas establecidas.

Paralelamente debe considerarse este juzgador, si el derecho a la defensa y debido proceso, debe estar subordinado al deber de anotación de las partes en el tantas veces mencionado listado de asistencia; a partir de la sanción de nuestra Carta Magna, el cual establece que el proceso es un instrumento para lograr la justicia, y que no se sacrificará por formalidades no esenciales, aunado ello a los lineamientos establecidos por nuestra Ley adjetiva, la cual ha sido flexibilizada por la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, concluye quien decide que no debe supeditarse el derecho a la defensa frente a la mencionada formalidad. ..."

Hemos de coincidir con el Juzgador en el sentido que aun y cuando existan ciertas reglas que faciliten al Circuito Judicial la prestación del servicio, no podemos considerar que tales reglas deban superar el derecho a la defensa de las partes, no pudiendo estar subordinado el mismo al deber de anotación de las partes en el listado de control de audiencias. En el



mencionado caso se repuso la causa al momento en que se fijara nuevamente la celebración de la audiencia preliminar.

### **C. Asistencia tardía**

Este punto ha sido ampliamente comentado en el literal A) del presente Capítulo, por lo que se traduce el respectivo análisis. No obstante, podríamos establecer tres (3) premisas conclusivas:

- Las normas que regulan la obligatoriedad de la asistencia de las partes a la audiencia preliminar y/o de juicio no regulan la posibilidad de un tiempo de espera.
- La sentencia del caso de Publicidad Vepaco, antes comentada, repuso la causa al estado de fijarse nueva celebración de la audiencia preliminar, en el caso del demandado que compareció con siete (7) minutos de retraso. Al respecto se consideró que en lo atinente a ese punto dicha sentencia constituye un caso aislado.

- Se compartió el criterio del doctor Reinaldo Paredes en cuanto a los alcances de la mencionada sentencia, concluyendo que la misma no estableció tiempo de espera alguno.

En definitiva, se concluyó que en lo atinente a la asistencia obligatoria de las partes a la audiencia preliminar y/o de juicio debe conservarse la puntualidad.



## V

### EL CONTROL JUDICIAL EN SEGUNDO GRADO DE LAS SANCIONES PROCESALES POR INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y/O DE JUICIO

#### 1. Supuestos de apelabilidad

En ambos casos (confesión ficta y desistimiento del procedimiento) cabe recurso de apelación, el cual deberá ejercerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a partir de la publicación del fallo. En esta circunstancia, la parte afectada sólo podrá alegar el *caso fortuito* o la *fuerza mayor* que hubiere impedido su presencia en la audiencia preliminar (artículos 130, Parágrafo Segundo y 13, primer aparte LOPT). La noción de fuerza mayor o caso fortuito atiende a aquellas "circunstancias que impiden el cumplimiento del obligado y que no son imputables al mismo"<sup>5</sup> (Carballo Mena, César Augusto, 2004, Pág. 501).

Adicionalmente, en el caso de la parte demandada, se podrá fundar la apelación en la contrariedad en derecho de la pretensión del actor o en la ilegalidad de la acción.

---

<sup>5</sup> Eloy Maduro Luyando. Curso de Obligaciones (Derecho Civil III). 10ma edición, UCAB, Caracas, 1997, Pág. 189.

## **2. Valoración judicial**

Consideramos que el Juez Superior, al igual que el Juez de Primera Instancia, deber revisar la legalidad de la acción propuesta y su conformidad con el derecho. En ese sentido es importante citar el criterio expuesto por un Tribunal Superior laboral, quien conociendo de la apelación del demandado ante su incomparecencia a la audiencia preliminar, pudo constatar de las documentales cursantes a los autos, que la acción del demandante era contraria a derecho en virtud de la existencia de cosa juzgada.

Evidentemente, el control judicial de los Juzgados Superiores puede ceñirse a las razones de incomparecencia de las partes a la audiencia preliminar. Sin embargo, para el caso de la inasistencia del demandado a la apertura de la audiencia preliminar deberá realizar a su vez, un examen exhaustivo de la pretensión del actor y su conformidad con el ordenamiento jurídico. Luego de la decisión de la Sala del 15 de octubre de 2004, ante la incomparecencia del demandado a una de sus prolongaciones y siendo que el Juez que en definitiva decidirá será el de Juicio, resulta limitado en este supuesto el conocimiento del Superior a las razones que motivaron su incomparecencia.



De igual forma, cabe destacar que los Jueces superiores podrán servirse de las documentales consignadas por el demandante con el libelo a los fines de ejercer el control judicial en los términos antes expuestos., asegurando de esta manera un verdadero control en segunda instancia de las admisiones de hecho dictadas por los Juzgados de Sustanciación, Mediación y Ejecución, que en muchos casos reproducen el libelo de la demanda, sin entrar en mayores consideraciones.

## CONCLUSIONES

La implementación del nuevo proceso laboral ha generado, en su mayoría, consecuencias positivas para los justiciables y los abogados litigantes que giran en torno a la justicia social, desideratum que busca la Constitución.

El nuevo proceso laboral trae como consecuencia el hecho que las partes directamente, desde el inicio del proceso, no sólo tengan contacto entre ellas, sino que la conciliación prevista en la fase de audiencia preliminar, antes letra inoperante en el Artículo 257 del Código de Procedimiento Civil, ahora sea una realidad tangible..

Efectivamente, con motivo de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no sólo se cambiaron las expectativas a los trabajadores deseosos de justicia -aunque a veces no sea así- sino que también a los abogados litigantes y a los Jueces de la jurisdicción, quienes se han tenido que preparar arduamente para mantenerse en el mundo del derecho procesal laboral. Mundo que en la actualidad exige especialistas, por lo dinámico de la materia y su oralidad, que cierra el paso a aquellos que no la dominan..



Pero así como la ley trajo novedades beneficiosas para el avance jurídico en el ámbito procesal, también dejó de regular situaciones que ocurren y seguirán ocurriendo en la tramitación de los asuntos laborales y que de regularlas, en algunos casos, no ofrece las respuestas jurídicas adecuadas.

Hemos observado como han sido los Tribunales del Trabajo quienes han interpretado algunas disposiciones de la Ley en las cuales existían lagunas. También en ese sentido se ha pronunciado la Sala de Casación Social, como ente rector de la materia, pues su doctrina es vinculante, algo de lo que disiento, ya que coarta toda creatividad a los Jueces de instancia, siendo lo correcto el que esquema de que trata el Artículo 321 del Código de Procedimiento Civil, de que los jueces de instancia procurarán acoger la doctrina de la Sala de Casación Civil. No se justifica que la orientación de todo el proceso laboral repose en la Sala de Casación Social.

Corolario de lo antes expuesto ha sido la doctrina de la Sala de Casación Social ya comentada, la cual pretende regular, por la vía de vacío situaciones supuestamente no previstas en la Ley. Insisto, sumamente clara es la Ley de la materia al regular el supuesto de hecho de inasistencia de las partes a la audiencia preliminar, sus prolongaciones, o en la audiencia de juicio. Desistimiento o admisión de hecho, según sea actor o demandado, sin

distingos de clase y en absoluta igualdad, por lo que, salvo las excepciones que la misma Ley consagra, para justificar ausencias o inasistencias, mal podía el "legislador" judicial crear nuevas situaciones y menos aún desvirtuar el propósito de la celeridad e inmediatez.



## BIBLIOGRAFIA

- Alfonso Olea, Manuel (1995). **Derecho Procesal del Trabajo**. Civitas (8<sup>va</sup> ed.). Madrid.
- Baumeister Toledo, Alberto (2004). **Consideraciones sobre ciertas particularidades en algunas de las normas de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Baumeister Toledo, Alberto (2004). **Consideraciones sobre el régimen de las pruebas en el nuevo proceso laboral ordinario de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Bello Lozano, Humberto y Bello Lozano Márquez, Antonio (1986). **Teoría General del Proceso**. Caracas. Editorial Estrados.
- Bello Tabares, Humberto Enrique Tercero (2004). **Análisis crítico del régimen probatorio previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: Un enfoque procesal**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Cappelletti, Mauro (1972). **La Oralidad y las Pruebas en el Proceso Civil**. Buenos Aires.
- Carballo Mena, César Augusto (2004). **La audiencia preliminar en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Carballo Mena, César Augusto (2005). **Derecho Procesal del Trabajo**. Librería Jurídica Rincón. Barquisimeto.
- Código de Procedimiento Civil (1987). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** (Extraordinario).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** Nro. 5.453 (Extraordinario), 24 de marzo de 2000.

- Couture, Eduardo J. (1981). **Fundamentos del Derecho Procesal Civil**. Buenos Aires. Editorial Depalma.
- De Litala, Luigi (1949). **Derecho Procesal del Trabajo**. Buenos Aires. Editorial Bosch.
- Devis Echandía, Hernando (1993). **Teoría General de la Prueba**. Bogotá. Biblioteca Jurídica Diké.
- Duque Corredor, Román J. (2004). **Apuntaciones sobre el procedimiento oral contemplado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Durán León, Gloria (1991). **La Reforma en el Proceso Laboral Venezolano** en el Libro memoria de las VXII Jornadas "J.M. Domínguez Escovar sobre Derecho del Trabajo. Barquisimeto.
- García Vara, Juan (2004). **La oralidad en los juicios del trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- García Vara, Juan (2004). **Procedimiento Laboral en Venezuela**. Caracas. Editorial Melvin.
- Goldberg, Steven H. (1994). **Mi primer juicio oral**. Argentina.
- González F., Arquímedes y González G., Angel (2003). **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas. Ediciones Liber.
- Hernández Merlanti, Luis Alfredo (2004). **El nuevo proceso laboral venezolano y las sanciones al litigante negligente**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Hernández Rueda, Lupo (1994). **Derecho Procesal del Trabajo**. Santo Domingo (República Dominicana). Edición del Instituto de Estudios del Trabajo.
- Henríquez La Roche, Ricardo (2003). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas. Editorial Liber.
- Jaime Martínez, Héctor Armando (2004). **La demanda y la contestación de la demanda en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.



- Jaime Martínez, Héctor Armando (2005). **Derecho Procesal del Trabajo**. Librería Jurídica Rincón. Barquisimeto.
- Klahr Z., Benjamín (2004). **El debate probatorio en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- La Roche, Alberto José (1990). **La perención de la instancia**. Caracas. Paredes Editores.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** Nro. 37.504 (Extraordinario), 13 de agosto de 2002.
- Maduro Luyando, Eloy (1995). **Curso de Obligaciones** (9na edición. Caracas. Editorial Texto.
- Marín Boscán, Francisco. **Curso de procedimiento laboral**. Librería Jurídica Rincón. Barquisimeto.
- Meza Salas, Marlon M. (2004). **Autonomía del derecho procesal del trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la aplicación supletoria del proceso civil al laboral**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Montero Aroca, Juan (1982). **El Proceso Laboral**. Barcelona. Librería Bosch.
- Mora Díaz, Omar (2004). **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.
- Real Academia Española (1992). **Diccionario de Lengua Española**. Madrid.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela** N° 5.292 (Extraordinario), 25 de enero de 1999.
- Rengel Romberg, Arístides (1991). **Tratado de Derecho Procesal Civil**. Caracas. Editorial Ex Libris.
- Rodríguez Díaz, Isaac (1995). **El Nuevo Procedimiento Laboral** (2<sup>da</sup> ed.). Caracas. Editorial Jurídica Alva.
- Sainz Muñoz, Carlos (2002). **Valoración crítica. Nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. La Victoria. Editorial Cedil.

Sarmiento Sosa, Carlos J. (2004). **Los principios del proceso civil en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (con referencia al Código de Procedimiento Civil venezolano y el Código modelo para Iberoamérica)** (2004). Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.

Urdaneta, Guido E. (2004). **La oralidad y el proceso por audiencias en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.

Vargas Hidalgo, Ricardo (2000). **Los medios de solución alternativa de conflictos laborales**. Costa Rica. IJSA.

Véscovi, Enrique (1984). **Teoría General del Proceso**. Bogotá.

Zuleta de Merchán, Carmen (2004). **Los medios alternativos en el nuevo proceso laboral venezolano**. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 4. Caracas.