



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO DERECHO PROCESAL**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**INFLUENCIA DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO EN LA SANA
CRÍTICA COMO SISTEMA DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA
ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO**

Presentado por:
De La Rosa Barilla, Norali Nathasa

Para Optar al Título de
Especialista en Derecho Procesal

Tutor:
Blanco Rodríguez, José Carlos

Ciudad Guayana, Mayo de 2011.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO DERECHO PROCESAL**

**INFLUENCIA DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO EN LA SANA
CRÍTICA COMO SISTEMA DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA
ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO**

Ciudad Guayana, Mayo de 2011.

*A Dios Todopoderoso,
A ti Virgencita hermosa,
A mi esposo Manuel, por su apoyo y amor incondicional*

Gracias...



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO DERECHO PROCESAL**

**INFLUENCIA DEL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO EN LA SANA
CRÍTICA COMO SISTEMA DE VALORACIÓN DE LA PRUEBA
ESTABLECIDO EN LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO**

Autor: Norali De La Rosa.
Tutor: José Carlos Blanco.
Fecha: Mayo, 2011.

RESUMEN

En la presente investigación se analizó la influencia del Principio In Dubio Pro Operario en la Sana Crítica como único Sistema de Valoración de la Prueba establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), para lo cual se aplicó el método cualitativo de tipo documental y descriptivo. Las particularidades que presenta el sistema de la Sana Crítica dentro del proceso laboral, son realmente interesantes, ya que el juez no sólo debe tener en cuenta los principios lógicos y la razón al momento de juzgar y valorar las pruebas, sino también, los principios del Derecho del Trabajo, los cuales tienen como fin proteger a una sola de las partes de la relación laboral, específicamente al trabajador. El margen de discrecionalidad que se le otorga al juzgador y el espíritu tuitivo que inspira a la normativa laboral, pueden llegar a convertirse en muchos casos en la fachada perfecta para decisiones arbitrarias y ajenas a la lógica y la razón. Se concluyó que el juez debe conservar su imparcialidad dentro del proceso laboral, aplicando el principio In Dubio Pro Operario para valorar las pruebas o los hechos, sólo en aquellos casos en los cuales existan dudas razonables; debiendo atenerse a lo alegado y probado en autos, no pudiendo suplir las deficiencias probatorias de las partes, y motivando suficientemente sus decisiones.

Descriptor: Principio Pro Operario, Sana Crítica, Juez, Valoración de la Prueba

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ACEPTACIÓN DEL ASESOR	i
DEDICATORIA	ii
RESUMEN	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
Introducción	1
Capítulos	
I. La Sana Crítica como Sistema de Valoración de la Prueba	5
A. Sistemas de Valoración de la Prueba	5
1. Sistema de la prueba legal.	9
2. Sistema de libre apreciación.	15
B. La Sana Crítica como Sistema Intermedio de Valoración de la Prueba	20
1. Origen.	20
2. Reglas de la sana crítica.	23
C. Diferencias existente entre la Sana Crítica y los demás Sistemas de Valoración de la Prueba	27
1. Con el sistema de la prueba legal o tarifa legal.	28
2. Con el sistema de la libre apreciación.	29
II. Significado y Alcance del Principio In Dubio Pro Operario	32
A. El Fin Protector del Derecho del Trabajo	32

B. Supuestos de Aplicabilidad del Principio In Dubio Pro Operario	35
C. El Principio In Dubio Pro Operario en la Legislación Venezolana	37
III. Régimen de Interpretación, Apreciación y Valoración de la Prueba en el Procedimiento Laboral, establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	47
A. Interpretación, Apreciación y Valoración de la Prueba	47
B. Principios e Instituciones Probatorias presentes en el Proceso Laboral	50
1. Principio de la necesidad de la prueba y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez.	50
2. Principio de la unidad de prueba.	53
3. Principio de la adquisición procesal o de la comunidad de la prueba.	53
4. Principio de contradicción y principio de control de la prueba.	54
5. Principio de publicidad de la prueba.	55
6. Principio de formalidad.	56
7. Principio de favor probationes.	57
8. Principio de la carga de la prueba.	58
C. La Sana Crítica como Sistema de Valoración de la Prueba Previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Referencias Jurisprudenciales	59
D. El Principio In Dubio Pro Operario aplicado a la Resolución de Dudas sobre la Apreciación de los Hechos o las Pruebas, dentro del Procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Doctrina y Jurisprudencia	69
Conclusiones	83
Referencias Bibliográficas	87

Introducción

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), contempla una verdadera jurisdicción laboral autónoma y especializada, garante de una administración de justicia eficiente en la resolución de los conflictos que surgen del hecho social trabajo; administración de justicia que hasta la época se había caracterizada por ser formalista en exceso, lenta, y onerosa.

Esta Ley humaniza y transforma el proceso laboral, que de ser escrito pasó a ser oral, ajustándose de esta manera a las características propias y diferenciadoras de los derechos subjetivos que tutela, y que en sintonía con lo establecido en la Constitución Nacional (1999), protege al hecho social trabajo, dándole prioridad a la realidad más que a las formas.

Así en el artículo 10 la referida Ley, estableció a la Sana Crítica como único sistema de valoración de la prueba dentro del proceso laboral, agregando que en caso de dudas en la apreciación de las pruebas se preferirá la valoración que más favorezca al trabajador.

De esta manera el legislador venezolano, incorporó la aplicación del principio In Dubio Pro Operario para resolver las dudas en la valoración de las pruebas; mandato este que de igual forma plasmó en el artículo 9 de la referida ley, al extender la aplicación del mencionado principio en caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas.

La presente investigación analiza las consecuencias prácticas de esta innovación - combinación de Sana Crítica con In Dubio Pro Operario- en materia de valoración de la prueba, puesto que las decisiones judiciales tienen que estar necesariamente relacionadas con lo alegado y probado durante el transcurso de un procedimiento.

Mediante la revisión de fundamentos teóricos y doctrinarios, de las normas que regulan el proceso laboral y de las decisiones más relevantes que al respecto emitió el Tribunal Supremo de Justicia, se analizó la influencia del principio In Dubio Pro Operario, en la Sana Crítica como sistema valoración de la prueba establecido por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Fue preciso verificar las relaciones y condicionamientos que surgen entre el imperio de las diversas instituciones del derecho laboral y el tema de la valoración de la prueba; ya que el operador de justicia laboral, tiene ante todo la tarea de proteger al trabajador y en caso de duda se inclinará por lo que más le favorezca.

En este trabajo, se aplicó el método cualitativo de tipo documental y descriptivo, a través del cual se recolectó y clasificó información de conformidad con los objetivos específicos formulados, de tal manera que el esquema preliminar de la investigación consta de tres capítulos.

En el Capítulo I, se definió la Sana Crítica como sistema de valoración de las pruebas, para lo cual fue necesario revisar los sistemas de valoración de la prueba existentes; determinar por qué la Sana Crítica es considerada un sistema intermedio

de valoración de la prueba y diferenciar a la Sana Crítica de los demás sistemas valoración de las pruebas.

En el Capítulo II, se determinó el significado y alcance del principio In Dubio Pro Operario, para lo cual fue necesario definirlo; establecer los supuestos de aplicabilidad del mismo y revisar su regulación en la legislación venezolana.

En el Capítulo III, se analizó el régimen de interpretación, apreciación y valoración de la prueba en el procedimiento laboral, establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, determinando en primer lugar lo que se entiende por interpretación, apreciación e valoración de la prueba, y luego los principios e instituciones probatorias presentes en el proceso laboral.

También fue necesario en este Capítulo, analizar la regulación de la Sana Crítica como sistema de valoración de la prueba en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y revisar cómo se aplica el principio In Dubio Pro Operario en la resolución de dudas sobre la apreciación de los hechos o las pruebas, dentro del proceso establecido en la ley en cuestión.

El presente trabajo, profundiza en los principios relacionados con la valoración de la prueba en materia laboral, los cuales tienen como imperativo la protección de un grupo específico, describiendo las consecuencias prácticas que se originan al combinar la Sana Crítica, como sistema de valoración de la prueba, con los mismos.

Luego de esta investigación, se llegó a la conclusión de que el proceso laboral venezolano se distancia de la ciencia procesal, al modificar y/o atenuar ciertas instituciones procesales a favor del trabajador. Esto se justifica en el hecho de que los principios propios del Derecho del Trabajo tienen como norte la protección del trabajador, considerado como la parte más vulnerable de la relación de trabajo.

Pese a ello, los jueces no pueden ni deben realizar un uso excesivo y cómodo del principio *In Dubio Pro Operario* para valorar los hechos y las pruebas en el proceso, debiendo limitar su aplicación a casos en los cuales se le presente importantes y razonables dudas.

Es necesario que el operador de justicia cumpla con el deber de motivar y fundamentar sus decisiones, utilizando los principios de la lógica y de la razón, que para la valoración de las pruebas le impone la Sana Crítica. De allí que la preparación y formación de los jueces en materia laboral, sea fundamental para el éxito del régimen impuesto por la novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

El análisis realizado a lo largo de la presente investigación, constituye un aporte a la tarea de los investigadores jurídicos, abogados, jueces, y legisladores, quienes dentro de su campo de acción respectivo, pueden profundizar estudios de esta naturaleza en pro de la correcta formulación y aplicación de la normativa probatoria en materia laboral.

Capítulo I

La Sana Crítica como Sistema de Valoración de la Prueba

A. Sistemas de Valoración de la Prueba

Coincidiendo con lo dicho por Sentis Melendo (1978), no se puede tratar el tema de la Valoración de la Prueba sin partir necesariamente del concepto de prueba, el cual ha sido objeto de discusiones y polémicas doctrinarias; quizás por la diversidad de nociones del vocablo prueba o por los diferentes aspectos y/o elementos que lo conforman.

Muestra de la complejidad que acompaña al concepto de prueba se ve reflejada en la magnífica obra de Eduardo Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil (1981), cuando se refiere a los cinco problemas de la prueba, que consisten en saber qué es la prueba; qué se prueba; quién prueba; cómo se prueba y qué valor tiene la prueba producida.

Aunque resultaría interesante detenerse en cada uno de estos “problemas”, y estudiarlos a profundidad; no se pueden exceder los límites de la presente investigación; por ahora basta con conocer lo qué es la prueba y qué implica su valoración, para finalmente llegar a los sistemas a través de los cuales efectivamente se valora la prueba.

Couture (1981), refiriéndose a la prueba en su acepción más común, señaló que “...es la acción y el efecto de probar, y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación”(p.216). Lo que parece resumir el contenido que lleva implícito la prueba como concepto, sin embargo continúa Couture estableciendo que:

La prueba es, en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto.

En sentido jurídico, y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas; un método de averiguación y un método de comprobación. La prueba penal es, normalmente averiguación, búsqueda, procura de algo. La prueba civil es, normalmente, comprobación demostración, corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio. La prueba penal se asemeja a la prueba científica; la prueba civil se parece a la prueba matemática: una operación destinada a demostrar la verdad de otra operación (p.217).

Sentis Melendo (1978), opina que la prueba es verificación, y la verificación se ha de referir a afirmaciones, y en este sentido parece estar en sintonía con la concepción de Couture previamente expuesta; pero se separa de aquél al adoptar una posición unitarista en el sentido de que para él la prueba es la misma, ya sea que se trate de la justicia civil, penal, laboral o administrativa e incluso considera que la prueba es la misma dentro y fuera de la actividad judicial.

Dentro de un proceso judicial, el juez necesita verificar las afirmaciones formuladas por cada una de las partes para formar su convicción, de allí que la definición de Couture (1981) de prueba en su sentido procesal, resulte ideal para los efectos de la presente investigación “Un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en un juicio” (p.217).

La finalidad de la prueba será entonces, formar la convicción del juez respecto de la verdad o falsedad de las afirmaciones realizadas por las partes en el proceso, debiendo éste -al momento de decidir-atenerse a lo alegado y probado en autos, ello de conformidad con lo previsto por el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil (1986).

Ahora bien, una vez que las partes han aportado medios probatorios al proceso y se ha cerrado la etapa o fase de instrucción de la causa, debe entonces el juez “*valorar*” los referidos medios, y en base a ello emitir un fallo, decisión o sentencia. Para Carnelutti (como se cita en Rengel Romberg, 1997), es en este punto en donde se produce uno de los problemas más graves del proceso, ya que de la valoración depende la justicia de la decisión.

No pocas veces se encuentra en la doctrina quienes diferencian en esta fase, la interpretación, la apreciación y la valoración de la prueba; por ejemplo, para Bello Tabares (2008), la prueba judicial se interpreta, luego se aprecia y por último se valora; mientras que para Rivera Morales (2009) la apreciación es un concepto amplio que comprende en primer lugar la interpretación y luego la valoración de la prueba.

Marcelo Sebastián Midón (2007), indica que apreciar y valorar no son palabras distintas etimológicamente, y que si se toman en su sentido más común son alusivas a establecer o señalar el precio, el valor cuántico de personas o cosas. Midón, destaca que doctrinarios tales como Hernando Devis Echandía, Santiago Sentis Melendo, José Virgilio Acosta y Osvaldo Gozaini, entre otros, utilizan ambas palabras (apreciación y valoración) como si se tratasen de nomenclaturas que definen un mismo objeto.

Dejando de lado estas discrepancias doctrinarias, y sin ánimo alguno de restarles importancia, se puede decir que la valoración de la prueba requiere de una operación intelectual del juzgador a través de la cual establece la eficacia de los medios probatorios que cursan en autos. Es deber del juez realizar un examen crítico de todos los elementos probatorios, que son los que determinarán su convicción con respecto a los hechos en que se fundamentan las afirmaciones formuladas por las partes.

Resulta oportuno traer a colación, lo dicho por Rengel Romberg (1997) con respecto al tema de la valoración de la prueba, el cual en su decir posee dos aspectos:

... el primero tiene que ver con la operación mental que realiza el juez para formar su convicción, y constituye lo que propiamente debe entenderse como valoración de la prueba, en cambio, el segundo tiene que ver con el método que debe seguir el juez para obtener aquel resultado, y se concreta en el estudio de los diversos sistemas de valoración existente (p.398).

Es decir, por una parte el juez debe realizar una operación mental para valorar la prueba y por la otra, debe utilizar un método que lo guíe en esa valoración. Este método se traduce en los diversos sistemas de valoración de las pruebas, y que tal y como lo establece Rivera Morales (2009), es el Legislador quien en principio tiene la responsabilidad de acoger un determinado sistema de valoración en un ordenamiento jurídico; y luego en el análisis de un caso concreto, es el juez quien tiene la responsabilidad de aplicar el sistema probatorio y ajustar su decisión a la verdad-justicia.

La Doctrina Clásica ha establecido básicamente tres Sistemas de Valoración de la Prueba: 1. El Sistema de la Prueba Legal; 2. El Sistema de Libre Apreciación; y 3. El Sistema de la Sana Crítica.

1. Sistema de la prueba legal.

Es un sistema que trae su origen del carácter formal y solemne, a menudo dramático, de la prueba en el proceso germánico (Rengel Romberg, 1997). Se caracteriza porque la ley señala (previamente) el valor o grado de eficacia que ha de darle el juez a un determinado medio probatorio.

Como indica Rivero Morales (2009), este sistema surgió con la intención de frenar o limitar la arbitrariedad del juez, suministrándole un juzgamiento uniforme y codificado al acusado. Destaca Rivero Morales, que autores como Devis Echandía,

Rocha Alvira y Frenech no están de acuerdo con que se tomen como equivalentes los conceptos de prueba y valoración de las pruebas:

...ellos prefieren decir que las pruebas legales se refieren a la admisibilidad, mientras que cuando se reglamenta el mérito de los distintos medios aducibles se está hablando de tasar la prueba, por ello se inclinan a llamar este sistema de tarifa legal de las pruebas o de la prueba tasada (p.141).

De allí que la doctrina realice con frecuencia la aclaratoria de que la calificación de “Sistema de Prueba Legal”, debe entenderse en sentido estricto y vinculado directamente con el tema de la valoración de la prueba; ya que desde un punto de vista más amplio, toda prueba para ser admitida debe ser legal. Por eso resulta adecuado denominar a este sistema como Tarifa Legal o de Prueba Tasada.

Bello Lozano (1989) por su parte señala que en este sistema “La valoración no depende del criterio del juez, puesto que cada uno de los medios de prueba se encuentra ya establecido y regulado en la ley teniendo que aplicarla rigurosamente sea cual fuere su criterio personal”(p. 42).

El legislador venezolano estableció en el artículo 507 del Código de Procedimiento Civil (1986) lo siguiente: “Salvo que exista una regla legal expresa para valorar el mérito de la prueba, el Juez deberá apreciarla según las reglas de la sana crítica”. Con lo cual el juez para valorar las pruebas, deberá aplicar sana crítica por regla general y excepcionalmente el sistema de Prueba Legal o Tarifa Legal.

Un ejemplo de estos casos en los cuales el juez debe remitirse a las reglas de valoración que le establece previamente la ley, son los documentos públicos y privados, cuyas reglas de valoración están contenidas en el Código Civil (1982).

El sistema de la Prueba Legal en sentido estricto, Tarifa Legal o de la Prueba Tasada, ofrece entonces la ventaja de que las pruebas sean valoradas de conformidad con un criterio uniforme, general y objetivo, preestablecido por el legislador como un mandato al juzgador.

Cabe agregar que para Montero Aroca (2007), estas reglas legales de valoración buscan alcanzar la certeza y la seguridad jurídica:

... el establecimiento por el legislador de reglas legales de valoración no es sino un método para conseguir la certeza, que es en lo que se resuelve toda actuación probatoria, método que no es, desde luego, contrario a la lógica, sino que responde a un criterio de normalidad jurídica derivado del *id quod plerumque accidit*. Desde la normalidad las reglas legales se justifican normalmente en la seguridad jurídica y, además, con un doble efecto; cuando el ordenamiento jurídico establece que el documento público hace prueba, está dándole al juez un mandato para el caso de que en un proceso se presente esa prueba, pero antes y también está, en el campo de las relaciones de derecho material, creando seguridad jurídica (p. 10).

Como contrapartida a esta ventajosa *uniformidad y certeza*, se encuentra la *rigidez* que para muchos este sistema le impone al proceso, convirtiendo al juez en un simple aplicador de la ley, y la función de éste en un acto mecánico carente de dialéctica.

Es por ello que cuando en 1978 Sentis Melendo, se refirió a los sistemas de valoración de la prueba, destacó la existencia “Sistemas Extremos”(p.246), en los cuales la libertad falta en absoluto o en los que la libertad es absoluta; uno de ellos, el de extrema derecha está representado por la prueba legal. En este sistema el legislador sustituye al juez, dictando reglas rígidas en las cuales él fija el valor de la prueba.

Señala Sentis Melendo (1978), que la prueba es libertad, sin libertad puede haber sucedáneos o sustitutivos de prueba, pero no verdaderas pruebas; por lo cual la denominada prueba legal, al carecer de libertad, no es tal prueba:

La denominada prueba legal puede ser otra institución, pero nunca la probatoria. Si el juez ha de dar a un elemento probatorio, un valor fijo, determinado, indiscutible, estaremos ante un fenómeno de construcción de sentencia, de elaboración de premisa menor del silogismo, pero no estaremos ante un fenómeno probatorio; podrá ser un sucedáneo de la prueba, pero jamás una prueba; y si el juez puede contemplar los elementos probatorios sin sujeción a ninguna regla de lógica, entonces tampoco estaremos ante un fenómeno de valoración, si no de prescindencia de ella (p.22).

Martínez Pineda (como se cita en Rivero Morales, 2009), le critica a este sistema su poca objetividad, ya que la ley solamente puede tomar en consideración “el cariz general que acompaña al hecho”(p.933), pero no la variedad de circunstancias especiales que varían en cada caso. Además se priva de respetabilidad, autonomía en la estimativa y decoro, a la función dialéctica, exclusiva y propia de la responsabilidad del juez.

Devis Echandía (1993), resume las desventajas e inconvenientes de este sistema, de la siguiente forma:

1) Mecaniza o automatiza la función del juez en tan importante aspecto del proceso, quitándole personalidad, impidiéndole formarse un criterio personal y obligándolo a aceptar soluciones en contra de su convencimiento lógico razonado. 2) Conduce con frecuencia a la declaración como verdad de una simple apariencia formal, por lo cual la doctrina suele hablar de que el proceso civil está condenado, cuando rige la tarifa legal, a tener como fin la declaración de la verdad formal y no de la verdad real ...3) Como consecuencia de ello, se produce un divorcio entre la justicia y la sentencia, se convierte el proceso en una justa aleatoria, propicia a sorpresas y habilidades reñidas con la ética; se sacrifican los fines naturales de la institución por el respeto a fórmulas abstractas y se olvida que el derecho tiene como función primordial realizar la armonía social, para lo cual es indispensable que la aplicación de aquél a los casos concretos, mediante el proceso, responda a la realidad y se haga con justicia (p.94).

A pesar de estas críticas, Devis Echandía (1993) reconoce que cuando se *atenúa* la Tarifa Legal y se le permite al juez rechazar la prueba aparentemente legal, por carecer esta de fundamento “real, lógico o científico”(p.94), los inconvenientes del sistema disminuyen aunque no desaparecen.

Por su parte Rengel Romberg (1997), alega que es necesario tomar en cuenta la evolución del derecho moderno, y distinguir la Tarifa Legal como símbolo de formalismo excesivo y primitivo, de la Tarifa Legal que viene del renacer del derecho romano, la cual ha conservado:

Aquellas reglas legales de valoración (poquísimas en su número) relativas a la eficacia probatoria de los documentos públicos y de los privados reconocidos, de las presunciones, confesiones, juramento, etc., que responden a reglas de experiencia universalmente admitidas y con una tradición centenaria, que al ser objetivadas en normas imperativas generales y abstractas, aseguran al juicio de valoración normativa la certeza y la justicia de toda norma jurídica objetiva, como manifestación de la voluntad general recogida por el legislador en el precepto probatorio (p.412).

Como puede observarse este sistema posee varios adversarios, unos más radicales que otros; más sin embargo, algunos como Rengel Romberg, le encuentran justificación a la aplicación del mismo para la valoración de determinados medios probatorios, lo cual hace recordar la antes mencionada *atenuación* de la Tarifa Legal a la cual se refiere Devis Echandía (1993).

2. Sistema de libre apreciación.

Como antitesis al sistema de la Prueba Legal, Tarifa Legal o de la Prueba Tasada, se encuentra el sistema de Libre Apreciación, el cual aparece con la decadencia del sistema probatorio formal, luego de la Revolución Francesa. La doctrina cita como antecedente a este sistema, el decreto de la Asamblea Constituyente de 1791, que introdujo el jurado en el juicio penal, exigiendo que los miembros decidieran los casos siguiendo su conciencia e íntima convicción.

También conocido como Libre Convicción, Prueba Libre o Íntimo Convencimiento o Convicción; en este sistema el juez posee libertad para valorar la prueba sin estar sometido a criterios previamente establecidos por ley. No existen normas a priori que fijen el valor de cada uno de los medios probatorios producidos, de tal forma que el juzgador los apreciará libremente.

Couture (1981), se refiere a este sistema en los siguientes términos:

En cuanto a la libre convicción, debe entenderse por tal aquel modo de razonar que no se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exhibe al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes. Dentro de ese método el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la *prueba de autos* y aun contra *la prueba de autos* (p.227).

En otras palabras, para Couture la libre convicción le otorga al juez un grado tal de libertad y discrecionalidad que puede dictar su fallo aún prescindiendo de los medios probatorios que cursan en autos. De allí que Bello Lozano (como se cita en Rivera Morales, 2009), se refiera a la existencia de una Dictadura Judicial en este sistema.

No obstante, existen otros autores para los cuales el sistema de Libre Apreciación de las pruebas no le permite al juez imponer arbitrariamente su voluntad; ya que siempre deberá ejercer su función decisoria aplicando principios lógicos y tomando en cuenta el acervo probatorio.

Tal es el caso de Sentis Melendo (1978) para quien el libre convencimiento no puede confundirse con discrecionalidad y muchos menos con arbitrariedad; el juez no puede tener un incondicionado poder para valorar pruebas, como tampoco puede prescindir de la prueba en autos.

El ilustre colombiano Devis Echandía (1993), refiriéndose a este sistema de valoración, a dicho que la libertad del juez no lo exime de someterse a las reglas de la lógica, de la psicología y de la técnica, y debe mantener un criterio objetivo y social. Con respecto a las diversas denominaciones que se le han dado, ha dicho lo siguiente:

Menos razón tiene la diferencia entre libre apreciación y convicción íntima o libre convicción, por tratarse de distinta formulación de un mismo concepto: formación libre del convencimiento, mediante la crítica personal

razonada y lógica del juez. Tanto desde el punto de vista jurídico como del lógico, libre apreciación y libre convicción son ideas análogas, que expresan la libertad del juez para adoptar la conclusión que le parezca deducible del elemento probatorio; la convicción es el efecto de la apreciación de las pruebas y, por lo tanto, la libertad para la una presupone la libertad para la otra. Convicción íntima es lo mismo que convicción personal y, por consiguiente, que libre convicción (p. 98, 99).

En el mismo sentido se ha pronunciado Rengel Romberg (1997), al concluir que “Libre convicción, es convicción razonada, derivada de un juicio crítico, apoyada tanto en las reglas lógicas que gobiernan el buen juicio, como en las reglas o máximas de experiencia que indican lo que generalmente ocurre en la vida ordinaria” (p. 415).

Por su parte José Antonio Sartori (2007), se refiere a este sistema como Íntima Convicción, en los siguientes términos:

...éste implica la apreciación según el parecer del interprete y el otorgamiento de facultades discrecionales al juzgador, quien aprecia la prueba libremente, sin estar atado a criterios legalmente preestablecidos. Es propio de los jurados populares; el juez para obtener su íntima convicción, se vale de los sentimientos, de las intuiciones, de las impresiones, o de otros estados emocionales, de sus conocimientos personales; además de los razonamientos lógicos y de la experiencia. Varias son las críticas que se le han efectuado a este sistema, entre la de afectar la forma republicana de gobierno, al permitir dictar un pronunciamiento sin expresar su motivación,

cercenando de esta manera las facultades de contralor de las resoluciones jurisdiccionales. Se mantiene en los países donde se practica el juicio por jurados populares, como p.ej. E.E.U.U.(p.4).

Rivera Morales (2009), señala que este sistema ha sido aplicado en Inglaterra y Estados Unidos, expresado en las formas de juzgamiento de los tribunales de honor y de jurado, de igual forma advierte que no debe generalizarse el concepto de libre convicción , ya que aplicado al jurado tiene un significado diferente al que debe aplicarse a los jueces.

Continúa señalando que aunque en un determinado ordenamiento jurídico se acoja el sistema de Libre Apreciación de los medios probatorios, nada impide que la ley establezca formalidades para el ingreso de los referidos medios probatorios al proceso, y de igual forma las reglas que rigen la carga de la prueba tienen aplicación, ya que las partes deben probar los hechos alegados.

Como puede observarse, existen posiciones encontradas en lo que se refiere a la definición de este sistema de valoración de la prueba, por algo Sentis Melendo (1978), hace referencia a su ambigüedad. Unos lo identifican con la extrema libertad del juez para valorar las pruebas, otros lo vinculan a la lógica y a la razón.

Es esto precisamente lo que ha llevado a Devis Echandía (1993) a separarse de la doctrina clásica, estableciendo que son sólo dos sistemas de valoración de la prueba, el de la tarifa legal y el de la libre apreciación por el juez, denominación ésta que es la

más aconsejable. Continúa Devis Echandía estableciendo una especie de requisitos que debe cumplir este último sistema:

... que la libre apreciación debe ser razonada, crítica, basada en las reglas de la lógica, la experiencia, la psicología, la sana crítica, y no arbitraria... que ese proceso de convicción debe explicarse en la motivación del fallo, para cumplir los requisitos de publicidad y contradicción, que forman parte del principio constitucional del debido proceso y del derecho a la defensa...que el sistema de la libre apreciación presenta algunas modalidades cuando los encargados de juzgar son los llamados jurados de conciencia, en cuanto están eximidos de motivar la decisión y suelen ser personas de escasa cultura especialmente en psicología, lógica y derecho (p.100).

Con respecto a los jurados de conciencia, como una modalidad del sistema de Libre Apreciación, Devis Echandía opinaba que el juez debía ejercer algún tipo de control sobre las decisiones de estos jurados contrarias a la evidencia.

Devis Echandía (1993), rechaza la distinción entre sana crítica y libre convicción o convicción íntima, lo cual refuerza su tesis de que son sólo dos los sistemas de valoración de la prueba:

Igualmente, sana crítica y apreciación razonada o libre apreciación razonada, significan lo mismo: libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia que, según el criterio personal

del juez, sean aplicables al caso. En este punto existe unanimidad de conceptos (p. 99).

A pesar de posiciones como estas, que niegan la existencia de un tercer sistema de valoración, y siguiendo la clasificación efectuada por la Doctrina Clásica; ahora se debe examinar el tercero de los sistemas de valoración de la prueba al cual se hizo referencia en líneas precedentes. No obstante, dada su relevancia para la presente investigación, se profundizará en el siguiente intertítulo.

B. La Sana Crítica como Sistema Intermedio de Valoración de la Prueba

1. Origen.

La Sana Crítica como sistema de valoración de la prueba, encuentra su origen en el Derecho español. La doctrina señala especialmente como antecedente de este sistema, el artículo 317 de la Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 1855, el cual establecía que "Los jueces y tribunales apreciarán, según las reglas de la sana crítica, la fuerza probatoria de los testigos".

Destaca Sentis Melendo (1978), la necesidad de acudir en este punto a Caravantes, como el "más calificado intérprete" (p. 259) de la referida Ley Española, quien encuentra los antecedentes del mencionado artículo 317, en los artículos 147 y 148 del Reglamento del Consejo Real de 1846, que preceptuaba que el Consejo

apreciase según “Las reglas de la sana crítica las circunstancias conducentes a corroborar o disminuir la fuerza probatoria, de sus declaraciones”.

Caravantes (como se cita en Rengel Romberg, 1997), indica también como antecedentes:

Lo dispuesto en el Art. 82 del decreto del 20 de julio de 1982, sobre jurisdicción de Hacienda, según el cual el juicio acerca de la certeza de los hechos ha de formarse en esta clase de procesos por la reglas “ordinarias de la crítica racional”, aplicada a los indicios, datos, y comprobantes que aparezcan en la causa; y la regla 45 de la ley provisional para la aplicación del Código Penal, según la cual, si examinadas las pruebas y graduado su valor, “según las reglas ordinarias de la crítica racional”, no encontrasen los jueces la evidencia moral que requiere la Ley 12, Título 14, Partida 3, impondrían en su grado mínimo, la pena señalada en el código (p.415).

Es interesante apuntar que los antecedentes citados por Caravantes no se refieren sólo a la prueba de testigos, si no que se extienden a cualquier clase de pruebas. Este autor -cuya obra conserva su lozanía e importancia práctica después de más de un siglo- es el que examina con más detenimiento el precepto de la sana crítica y sus posibles aplicaciones (Sentis Melendo, 1978).

Refiere Barrios González (2006), que lo deseado con la redacción del Art. 317 de la Ley Española de Enjuiciamiento Civil de 1855 fue dejar al “Criterio judicial la

apreciación de la prueba de testigos”(p. 6); es decir, al arbitrio prudencial del juzgador determinar el valorar de los medios que formarían su convicción.

De esta manera el juez formaba su convicción libremente, no dependiendo de la versión incierta que proporcionarían dos o más testigos, sino de la afirmación convincente de un sólo testigo en causa.

Obviamente aspectos particulares y específicos, tales como las facultades psíquicas del testigo, moralidad, contenido de la declaración, probidad, relación del testimonio con el hecho, entre otros, debían ser tomadas en cuenta.

Sentis Melendo (1978), destaca que la expresión sana crítica es gramaticalmente perfecta y elegante, y duda que pueda encontrarse expresión más adecuada. Continúa estableciendo que “El concepto y la expresión nos pertenecen: son netamente hispánicos. Fuera de nuestros países, la sana crítica como sistema de valoración de la prueba, o mejor como expresión de esa valoración no se encuentra” (p.259).

Añade Couture (como se cita en Devis Echandía, 1993), que el concepto reglas de la sana crítica, tuvo un humilde origen histórico; y a pesar de ello representó para la doctrina "La expedición más feliz del derecho comparado" (p.105). Esas palabras implicaron un gran avance en la ciencia probatoria cuando regía el sistema de la Tarifa Legal en su máxima expresión.

2. Reglas de la sana crítica.

Couture (1979), quien es referencia obligatoria cuando se habla de Sana Crítica, la define como “Las reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia” (p.195).

De conformidad con este sistema, el juez -para valorar la prueba- deberá combinar las reglas de la lógica con las de su experiencia; es decir, debe analizarlas con arreglo a la sana razón y al conocimiento experimental de las cosas. Se le conoce como un sistema “intermedio” para valorar la prueba, ya que se aparta tanto de la rigurosidad del sistema de la Tarifa Legal, como de la discrecionalidad absoluta del sistema de la libre convicción.

Parilli Araujo (1997), destaca que la definición de sana crítica no se encuentra homogénea entre los diversos autores, ni tampoco es de fácil consecución. A pesar de esto, existen autores como Spota (como se cita en Parilli Araujo, 1997) que consideran a la Sana Crítica como la prueba racional, en la cual el juez tiene plena libertad de apreciación, sin que su valoración este previamente señalada en la ley.

Valorar las pruebas de acuerdo con las reglas de la Sana Crítica, implica combinar la lógica con la experiencia común, o como lo dice Hugo Alsina (1956) “Las reglas de la sana crítica, no son otras que las que prescribe la lógica y derivan de

la experiencia, las primeras con carácter permanente y las segundas, variables en el tiempo y en el espacio" (p.127).

En el mismo sentido Bello Tabares (2006), afirma que "La Sana Crítica es el conjunto de modos de ver y de valorar los actos, según el orden común en que ellos se producen, y el modo corriente de apreciarlos dentro de las costumbres generales imperantes en el momento en que se consideran" (p. 215).

Para Couture (1981), las reglas de la sana crítica consisten en su sentido formal en una operación lógica; de allí que existan algunos principios lógicos que el juez nunca podrá desoír. Estos principios actúan como *controles racionales* en las decisiones judiciales, y son destacados por José Antonio Sartori (2007), de la siguiente manera:

1. Principio de Identidad: Cuando en un juicio el concepto-sujeto es idéntico total o parcialmente al concepto-predicado, el juicio es necesariamente verdadero.
2. Principio de contradicción: Dos juicios opuestos entre sí contradictoriamente, no pueden ambos ser verdaderos.
3. Principio de tercero excluido: Dos juicios opuestos entre sí contradictoriamente, no pueden ambos ser falsos (uno de ellos es verdadero y ningún otro es posible).
4. Principio de razón suficiente: Todo juicio para ser realmente verdadero, necesita tener una razón suficiente que justifique lo que en el juicio se afirma o niega con pretensión de verdad (p.6).

Resulta necesario destacar que la corrección lógica no es suficiente para convalidar la sentencia; ya que el juez podría seleccionar las premisas equivocadamente (o al menos una de ellas), y aunque obtenga un razonamiento jurídico-formal correcto, la sentencia que elabore será errónea.

Es por ello que además de la lógica, el juzgador debe tener en cuenta ese conocimiento, que como miembro de la sociedad ha adquirido a través de sus procesos sensibles e intelectuales; o lo que es igual, debe recurrir a su *experiencia*.

A lo largo del proceso de socialización, el hombre va acumulando experiencia, la cual utilizará para hacerle frente a las situaciones que se le presenten en los diversos campos de su vida.

El juez como ser humano deberá emplear las reglas de la experiencia en la valoración de las pruebas; es decir, lo que aprendió y acumuló para ser empleado en situaciones nuevas. En el mundo del derecho, específicamente en el mundo del proceso, las reglas de la experiencia no son más que la aplicación en concreto de la experiencia que todo hombre posee (Parra Quijano, como se cita en Rivero Morales, 2009).

Obviamente que estas reglas de la experiencia no poseen la rigidez de los principios de la lógica, y aunque difíciles de definir, se utilizan en la actividad judicial para esclarecer el fenómeno de la credibilidad y la certeza.

Por su parte, Montero Aroca (2007) se refirió a las reglas de la sana crítica como:

...máximas de experiencia judiciales, en el sentido de que se trata de máximas que deben integrar la experiencia de la vida del juez y que éste debe aplicar a la hora de determinar el valor probatorio de cada una de las fuentes –medios de prueba (p.13).

Añade Montero Aroca, que aunque no pueden estar codificadas si han de hacerse constar en la motivación de la sentencia, ya que de esa forma se excluye la discrecionalidad absoluta del juez. Las partes, al encontrar las máximas de experiencia usadas por el juez en la motivación de la sentencia, podrán controlar mediante los recursos pertinentes la razonabilidad de la declaración de los hechos probados.

Con respecto a la posibilidad de codificar estas reglas o máximas de experiencia, parece obvia su inconveniencia, en primero lugar porque son contingentes y variables de acuerdo al tiempo y al lugar; y luego porque al ser codificadas el juez se ve limitado en su proceso intelectual, teniendo que aplicar prácticamente reglas legales expresas para la valoración de la prueba.

Es preciso aclarar que las máximas de experiencia no se agotan en el conjunto de nociones que forman parte del patrimonio cultural de un lugar específico y en un determinado momento de la historia. Tampoco pueden confundirse con el concepto de sentido común, ya que este requiere la aplicación de formas lógicas, mientras aquellas de basan en generalizaciones y vienen enunciadas en forma de reglas.

Taruffo (como se cita en Rivero Morales, 2009), distingue tres funciones de las máximas de experiencia, en lo que se refiere a la valoración propiamente de lo sucedido y que es controvertido:

a) heurística: es un instrumento ideal para fabricar hipótesis, las cuales permiten construir *narraciones* hipotéticas referidas a los hechos del proceso; b) epistémica: en cuanto son instrumentos de conocimiento, pues, su aplicación al caso concreto como *premisa-criterio cognoscitivo* posibilita implementar inferencias; c) justificativa: se manifiesta en el contexto de la motivación de la decisión sobre los hechos del proceso (p.243).

En suma, la sana crítica como sistema de valoración de la prueba, le exige al juez la combinación de los principios lógicos con la razón y la experiencia, otorgándole un margen de discrecionalidad que de manera alguna es absoluto, puesto que sus decisiones deben estar razonadas y motivadas, tal y como lo establece Taruffo en la función “justificativa” a la cual se hizo referencia en el párrafo precedente.

C. Diferencias existente entre la Sana Crítica y los demás Sistemas de Valoración de la Prueba

Luego de haber desarrollado los sistemas de valoración de la prueba a los cuales hace referencia la doctrina clásica; es preciso comparar al sistema de la Sana Crítica

con el de la Tarifa Legal y el de Libre Convicción; esto a los meros fines de profundizar en su naturaleza jurídica.

1. Con el sistema de la prueba legal o tarifa legal.

Resulta sencillo comparar el sistema de la Sana Crítica con el de la Tarifa Legal o Prueba Legal; ya que mientras aquel le otorga al juez un margen de discrecionalidad, que como se ha visto debe usar razonadamente, en este el legislador sustituye al juez y previamente establece el valor que ha de otorgarse a determinado medio probatorio.

La Tarifa Legal es un sistema extremo, ubicado a la extrema derecha según Sentis Melendo (1978), en el cual el legislador dicta reglas rígidas mediante las cuales fija el valor probatorio, sentenciando prácticamente en lugar del juez.

En cambio en el sistema de la Sana Crítica, como ya se dijo, el juez posee un papel activo, debiendo decidir de acuerdo a la lógica y a las máximas de experiencia. En este sistema el juez no se encuentra supeditado a la rigurosidad de reglas codificadas, debiendo aplicar en su proceso intelectual los principios de la lógica y las reglas que le devienen de su experiencia.

Dicho de otro modo, el sistema de la Tarifa Legal le impone al juez la conclusión, dejando de esa forma a un lado el proceso intelectual que este debería realizar; en tanto que la Sana Crítica la deduce por lógica o dialéctica (Rivera Morales, 2009).

2. Con el sistema de la libre apreciación.

Antes de comparar el sistema de valoración de la Sana Crítica con el de Libre Apreciación o Libre Convicción, se debe indicar -como en líneas precedentes- que en la doctrina existen posiciones encontradas en cuanto a la clasificación de los sistemas de valoración de la prueba.

Para una parte de la doctrina no tiene sentido distinguir el sistema de la Sana Crítica del de Libre Apreciación, ya que son uno mismo, con lo cual los sistemas de valoración de la prueba serían únicamente dos: El de la Tarifa Legal y el de la Libre Convicción Razonada.

Para autores como (Sentis Melendo 1978 y Devis Echandía 1993), la distinción entre el sistema valoración de la Sana Crítica y el de Libre Convicción o Libre Apreciación carece de sentido, toda vez que no podemos desvincular el uno del otro.

De acuerdo con el criterio de estos autores, la libre convicción del juez siempre debe ser razonado apoyada en los principios de la lógica y en las reglas de la experiencia que según el criterio del juez sean aplicables al caso, no pudiendo el juzgador obviar los elementos de probatorios que cursen en autos y mucho menos ir en contra de ellos.

En el mismo sentido, Rengel Romberg (1997), afirma que Sana Crítica, Regla Lógica, Lógica Crítica y Libre Convicción o Libre Apreciación del juez, son iguales,

ya que en oposición al sistema de la Prueba Legal (Tarifa Legal), se refieren a la formación del convencimiento del juez acerca del mérito de la pruebas, con libertad, sin estar sujeto a una apreciación normativa por la ley en un precepto probatorio.

Pese a esto la doctrina clásica considera que los sistemas de valoración de la prueba son tres: Tarifa Legal, Libre Apreciación y Sana Crítica, con lo cual, y de acuerdo con esta clasificación tripartita, existirían diferencias en la Sana Crítica y la Libre Apreciación o Libre Convicción.

Para algunos de estos autores, el sistema de Libre Convicción o Libre Apreciación, otorga libertad absoluta y plena al juez para que efectúe la valoración de la pruebas, a tal punto que ni siquiera se encuentra obligado a motivar su fallo.

Así concebido, el sistema de la Libre Convicción, sería otro sistema extremo, ubicado según Sentis Melendo en la extrema izquierda, y caracterizado por la ausencia de fundamentación de la sentencia al menos en lo que a la valoración de la prueba se refiere (1978).

Couture (1981), en consonancia con esta concepción extremista afirmó que en este sistema (libre convicción) “El magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de la prueba de autos y aun contra la prueba de autos”(p.227). Otros autores, que comparten esta concepción, han afirmado incluso que en este sistema el juez no se encuentra obligado a acatar ni siquiera los preceptos de la lógica jurídica.

De esta forma, las diferencias con el sistema de la Sana Crítica se centrarían en que de acuerdo a este el juez tiene que fundamentar y motivar su decisión, y la discrecionalidad que posee se encuentra vinculada necesariamente con la lógica y con las reglas que provienen de la experiencia, debiendo evidenciarse del texto de la sentencia la razonabilidad de la decisión.

Después de las consideraciones anteriores parece oportuno traer a colación, para cerrar este punto, la comparación entre los tres sistemas de valoración de la prueba, realizada por el maestro Couture (1981) cuando se refirió a la excelencia del concepto de las reglas de la sana crítica:

La sana crítica que domina el común de nuestros Códigos es, sin duda el método más eficaz de valoración de la prueba. Sin los excesos de la prueba legal, que llevan muchas veces a consagrar soluciones contrarias a la convicción del juez, pero también sin los excesos a que la arbitrariedad del magistrado podría conducir en el método de la libre convicción tomado en sentido absoluto, reúne las virtudes de ambos, atenuando sus demasías (p. 228).

De esta manera Couture resalta las bondades de la Sana Crítica como sistema de valoración de la prueba; la cual aprovecha lo mejor de los otros dos sistemas y disminuye sus inconvenientes o aspectos negativos. De allí que sea considerada como un sistema intermedio de valoración de la prueba.

Capítulo II

Significado y Alcance del Principio In Dubio Pro Operario

A. El Fin Protector del Derecho del Trabajo

Para Krotoschin (1968), el trabajo es el fenómeno de la vida social que como elemento de la producción o de servicio, consiste en la actividad ejercida en situación de dependencia por determinadas personas (trabajadores) al servicio de otras; y el Derecho del Trabajo, sería el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular tanto aquella actividad en sí, como frente a los dadores del trabajo (empleadores-singulares o colectivos).

Esa dependencia o subordinación, genera relaciones “asimétricas” entre las partes (trabajador y patrono), entendiéndose que el empleador es la parte fuerte de la relación, principalmente por su poder económico, y el trabajador es el débil.

El Derecho Laboral, busca precisamente equilibrar estas relaciones asimétricas, o como bien lo indican Meza Salas y Navarro de Meza (2003):

El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciere. Se afirma entonces que las normas de la Legislación Laboral son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que

suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo, su razón de ser (p.1).

De manera tal, que el Derecho del Trabajo nace con el principio tuitivo o protector, buscando equilibrar desigualdades a favor de la masa trabajadora. Este Derecho posee principios fundamentales en consonancia con su especial naturaleza; que aunque no se encuentren expresamente formulados en cuerpos legales cumplen una función a la hora de interpretar y aplicar las normas de naturaleza laboral.

Para Humberto Podetti (1997), son tres las funciones que cumplen los mencionados principios; la primera es de política legislativa, *informadora*, ya que inspira al legislador a que “Infunda en las leyes laborales todas las virtualidades contenidas en cada principio, otorgándoles una eficacia operativa en la materia y con los alcances regulados por aquellas”(p. 144).

La segunda función es la *normativa*, ya que estos principios actúan subsidiaria y supletoriamente en caso de ausencia de ley; permitiéndole al intérprete integrar el derecho, aún y cuando el ordenamiento jurídico no lo autorice expresamente para ello.

La tercera función que cumplen estos principios fundamentales del Derecho del Trabajo, es la *interpretativa*, ya que se convierten en criterios orientadores para el intérprete, que en los casos contenciosos será el juez y también el abogado defensor;

y fuera de los litigios concretos, será el profesor, el jurista y principalmente los sujetos de la relación de trabajo, cuando acomodan a ellos el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

Se afirma que todos los principios del Derecho del Trabajo son corolarios de principio protector, su esencia no radica en nivelar a las personas sino en equilibrar las desigualdades propias de la subordinación presente en la relación laboral.

El fin tuitivo y de defensa de los derechos del trabajador, característico del Derecho del Trabajo es lo que lo diferencia del Derecho Civil, ya que parte de la desigualdad social, económica y cultural, existente entre el patrono y el trabajador.

Este mega principio protector, o principio madre como lo denomina Américo Plá Rodríguez (como se cita en Meza Salas y Navarro de Meza, 2003), contiene a su vez tres reglas o principios, a saber: Regla de la norma más favorable o Principio de favor, Principio de la conservación de la condición laboral más beneficiosa y el Principio In Dubio Pro Operario.

De acuerdo con la regla de la norma más favorable o Principio de Favor; en caso de que existan dudas razonables en cuanto a la aplicación de dos o más normas, se optará por aquella que presente condiciones más favorables para el trabajador.

El principio de la conservación de la condición laboral más beneficiosa, implica que no podrá ser aplicada una normativa que implique un retroceso en los beneficios

que haya adquirido un trabajador. De acuerdo con este principio las modificaciones en las normas pueden ampliar mas no reducir los derechos del trabajador (Soliño, Flores, Piacento y Vinci, 2006).

El Principio In Dubio Pro Operario, eje fundamental del presente trabajo, implica que cuando existan varias interpretaciones de una misma norma jurídica, deberá adoptarse aquella que favorezca más al trabajador. A continuación, los supuestos de aplicabilidad de este principio.

B. Supuestos de Aplicabilidad del Principio In Dubio Pro Operario

El aforismo jurídico latino *In Dubio ó In Dubiis*, significa *en la duda*; en el caso del Principio In Dubio Pro Operario, significa que *en la duda, a favor del trabajador*.

Esta posición rompe con el equilibrio de la igualdad procesal, ya que en muchos casos el trabajador, bien sea por su situación económica o por su nivel de instrucción, puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas en salvaguarda de sus derechos e intereses.

Carnelutti (como se cita en Villasmil y Villasmil, 2003), señala que el In Dubio Pro Operario al igual que el In Dubio Pro Reo, responde a una exigencia deontológica; no es que sea así, sino que debe ser así.

Villasmil y Villasmil (2003), destacan la importancia de no confundir el Principio In Dubio Pro Operario con el de la norma más favorable; ya que si bien los dos implican la aplicación de la opción que más favorezca al trabajador, es ostensible la diferencia:

La aplicación de la norma que más favorable apunta a resolver los casos de conflicto o colisión entre dos o más normas laborales aplicables para la solución de un mismo asunto; mientras que el in dubio pro operario tiene otro sentido y utilidad. Se trata de resolver un problema subjetivo del juez: el angustioso problema de la duda: ¿condenar o absolver? ¿Dar o negar? (p.44).

De lo cual se desprende que el Principio In Dubio Pro Operario, se aplicaría en caso de dudas en la interpretación que se le pueda dar a una misma norma jurídica, debiendo aplicarse la interpretación que más favorezca al trabajador.

Es necesario, como lo indica el mismo aforismo latino *estar en la duda*, para proceder a la aplicación de este principio, de lo contrario se estaría desvirtuando su razón de ser. En materia laboral, la *duda* debe favorecer al trabajador independientemente que sea el actor o el demandado.

Puntualizando el alcance de este principio y su aplicación, nuevamente Villasmil y Villasmil (2003), señalan que encontrarse en estado de incertidumbre o tener dudas, no debe confundirse con la falta o deficiencia de las pruebas de ambas o de alguna de las partes, ni con la diferencia de opiniones de los jueces llamados a decidir la causa:

En el primer caso el asunto se resolvería en contra de quien debía asumir la carga de la prueba y no la cumplió; y en el segundo caso, la discrepancia de opinión de los magistrados no tiene su base en la duda sino en la propia convicción de cada uno de ellos y el problema se resolverá según el convencimiento o criterio de la mayoría (p. 44).

Por tanto, este principio tendrá aplicación cuando el contenido de una norma que se va a interpretar presente dudas; y las dudas se deben referir al significado y alcance (ámbito temporal, personal y espacial) de la norma legal.

C. El Principio In Dubio Pro Operario en la Legislación Venezolana

En el año de 1928 se promulgó en Venezuela la primera Ley del Trabajo, considerada por algunos como una medida para cumplir con los compromisos internacionales asumidos por el país con la Sociedad de las Naciones y con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por ello quizás su aplicación no fue muy efectiva. Este cuerpo normativo consagraba algunos derechos y obligaciones derivados de la relación laboral y su reglamento promulgado el mismo año.

Aunque existía la primera Ley del Trabajo venezolana, no había legislación alguna en la especialidad que regulara lo relativo al proceso en el cual dichos derechos y obligaciones serían debatidos; por lo cual se aplicaron supletoriamente los lineamientos contenidos en el Código de Procedimiento Civil promulgado en 1916.

En 1936 es sancionada la nueva Ley del Trabajo, influenciada por el derecho mexicano y por el derecho chileno. Es en 1940, cuando aparece la primera ley adjetiva venezolana en materia laboral, al dictarse la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo.

Esta ley establece una verdadera y autónoma jurisdicción laboral; fue reformada parcialmente en dos oportunidades en el año de 1956 y 1959, siempre mantuvo al Código de Procedimiento Civil (1916), como norma supletoria. En su texto, no contenía ninguna disposición expresa que hiciera referencia al Principio Protector.

La Ley del Trabajo (1936) sufrió varias modificaciones (1945, 1947, 1974, 1975 y 1983), y fue hasta 1990 cuando se convierte en Ley Orgánica, siendo reformada nuevamente en el año 1997. De acuerdo con Meza Salas y Navarro de Meza:

A partir de la promulgación de la LOT de 1990, en el artículo 60 de este texto legal se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico un verdadero orden de prelación de las fuentes en materia laboral, señalándose al efecto que para la resolución de un caso determinado –además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo– se aplicarían, en el orden indicado: a) La convención colectiva del trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso; b) El contrato de trabajo; c) Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional

del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales; d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior; e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo; f) Las normas y principios generales del Derecho; y g) La equidad (2003, p.6).

Además de la prelación de fuentes en materia laboral, este texto normativo estableció en su artículo 59, las reglas operativas del principio protector a las cuales se hizo referencia en el primer aparte del presente capítulo, en los siguientes términos:

Artículo 59: En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.

Así pues, la propia ley refiere a la aplicación de regla de la norma más favorable o principio de favor, para los casos en los cuales hubiese dudas en la aplicación de varias normas vigentes; y de igual forma estableció la aplicación del In Dubio Pro Operario, para los casos de dudas en la interpretación de una determinada norma.

La Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo permanecía inmutable ante todos los cambios realizados en la legislación sustantiva, aumentando

su desfase, que ya se veía desde la entrada en vigencia del nuevo Código de Procedimiento Civil (1986).

Autores como Meza Salas y Navarro de Meza (2003), le reconocen a la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (1940) el hecho de que sus disposiciones generaron amplios debates que se relacionan con el carácter proteccionista del derecho laboral:

Así por ejemplo, el artículo 31 de la LOTPT ordenaba que para sustanciar y decidir los procesos laborales, los jueces del trabajo debían seguir las disposiciones del Código de Procedimiento Civil (“CPC”) en cuanto fueran aplicables y no colidiesen con lo dispuesto en dicha ley, lo cual generó un intenso debate sobre el orden de prelación de las fuentes aplicables en el proceso laboral.

Luego de muchas decisiones contradictorias dictadas por la Corte Suprema de Justicia se concluyó, y en la práctica así se aceptó, que la LOTPT era una ley de aplicación preferente y que la sustanciación de los juicios especiales debía hacerse de acuerdo con las leyes de la materia, porque no podía dejarse escapar la jurisdicción laboral a la civil ni incorporar absolutamente todo el procedimiento civil al proceso laboral. En efecto, en sentencia del 14 de diciembre de 1988 la Corte Suprema de Justicia sostuvo que aplicar el CPC a los juicios laborales “sería contrario al interés de protección social que informa a todo el Derecho del Trabajo, pues obviamente el proceso se haría más largo y oneroso (p.5).

Con lo cual, antes de la Ley Orgánica del Trabajo (1990), ya se asomaba la prelación de fuentes en materia laboral; aunque generalmente se recurría al Código de Procedimiento Civil (1986) por lo escueta y general que se presentaba la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (1940).

Luego de 1990, y a pesar de que como ya se dijo la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (1940) no contemplaba el principio protector expresamente, los jueces no dejaron de aplicarlo.

Según Meza Salas y Navarro de Meza (2003), esto se debió probablemente a que el principio protector inspira a toda la disciplina del Derecho del Trabajo, y porque además “al ser consagrado expresamente en la LOT con sus ya mencionadas reglas operativas, el principio pasó a ser una *máxima* que los jueces grabaron en su memoria y nunca más borraron: hicieron suyo el Principio Protector”(p.8).

La Sala Constitucional Tribunal Supremo de Justicia en sentencia, de fecha 15 de Marzo del año 2000; destacó la importancia de la aplicación del Principio In Dubio Pro Operario, como Principio Universalmente admitido por el Derecho del Trabajo, para aquellos casos en los cuales se plantearen *dudas razonables* en la interpretación de una norma, adoptando de tal forma la que más favorezca al trabajador.

Por el contrario, Villasmil Briceño y Villasmil Velásquez (2003) señalan que la jurisprudencia venezolana reiteradamente negó la aplicación del Principio In Dubio Pro Operario, fundamentándose en que no se encontraba consagrado expresamente en la ley adjetiva, y por ende los jueces debían aplicar la regla de que en caso de dudas

deberían sentenciar a favor del demandado (in dubio pro reo), establecida en el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil.

Por su parte, el artículo 8 del derogado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), hoy artículo 9 del vigente Reglamento (2006), enunció los principios a que se refiere el literal e) del precitado artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo (1990), desarrollando el principio protectorio o de tutela de los trabajadores de la siguiente forma:

- a) Protectorio o de tutela de los trabajadores y trabajadoras:
 - i) Regla de la norma más favorable o principio de favor, por virtud del cual si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquélla que más favorezca al trabajador o trabajadora. En este caso, la norma seleccionada será aplicada en su integridad.
 - ii) Principio in dubio pro operario, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquélla que más favorezca al trabajador o trabajadora; y
 - iii) Principio de conservación de la condición laboral más favorable, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador o trabajadora. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es nulo y no genera efecto alguno.

Este artículo no sólo enunció los principios a que se refiere el literal e) del artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo (1990); si no que complementó lo previsto

en el artículo 59 del antes mencionado texto legal. Quedando de esta forma claramente establecido el contenido y alcance del principio protector, dentro del cual se incluye el In Dubio Pro Operario.

Mientras tanto el Derecho Procesal Laboral en Venezuela, se muestra estancado y atado a un proceso que no se ajusta a los principios propios del derecho laboral. La justicia se ve cargada de formalismos y demoras innecesarias, que a lo único que contribuían era a que el trabajador en la mayoría de los casos resultara perjudicado.

Para el año de 1999 Venezuela tiene una nueva Carta Magna, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual fue precedida por un proceso constituyente que involucró a los diversos sectores de la vida nacional; obteniéndose como resultado un texto fundamental impregnado de principios y garantías y con un carácter marcadamente progresista.

En cuanto al principio protector, el artículo 89 de esta novísima Constitución, estableció en sus numerales 1, 2 y 3, las reglas operativas de este tuitivo, a las cuales se hizo referencia precedentemente:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

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

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

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

Villasmil Briceño y Villasmil Velásquez (2003), destacan el cambio en la concepción de nuestro proceso que introdujo el artículo 257 de esta Constitución Nacional, el cual incorporó “La tesis finalista del proceso y ordena que los procedimientos estén caracterizados por la brevedad, oralidad, publicidad, simplicidad y uniformidad”(p.13).

Además de esto, la Disposición Transitoria Cuarta de la mencionada Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su numeral 4 ordenó a la Asamblea Nacional, dentro del primer año contado a partir de su instalación, la aprobación de una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, garante de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y de la protección del trabajador o trabajadora.

El 13 de Mayo del año 2002 fue promulgada la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con una *vacatio legis* de un año. Esta ley establece la autonomía y

especialidad de la jurisdicción laboral acompañada de los principios de gratuidad, oralidad, intermediación, concentración, publicidad, abreviación, rectoría del juez, prioridad de la realidad de los hechos, sana crítica y uniformidad procesal.

El Principio In Dubio Pro Operario, se encuentra expresamente establecido en el artículo 9 de esta Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), de la siguiente manera:

Artículo 9: Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal, o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Adicionalmente el artículo 10 de este texto legal estableció el sistema de valoración de las pruebas que debería seguir el juez laboral “Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador”.

Con lo cual, el Principio In Dubio Pro Operario no solamente se utilizará, en caso de dudas, para la interpretación de normas; si no también para la valoración de pruebas y el establecimiento de hechos. Esto último no se encontraba previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, ni en su reglamento, y tampoco en las disposiciones constitucionales.

Interesante resulta la fusión de la Sana Crítica, como sistema de valoración de la prueba, con los principios protectores característicos del Derecho del Trabajo. Por ello, las implicaciones prácticas del régimen de interpretación, apreciación y valoración de la prueba establecido por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, serán objeto de estudio en el capítulo que sigue a continuación.

Capítulo III

Régimen de Interpretación, Apreciación y Valoración de la Prueba en el Procedimiento Laboral, establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

A. Interpretación, Apreciación y Valoración de la Prueba

Como se mencionó en el Capítulo I del presente trabajo, para algunos autores la interpretación apreciación y valoración de la prueba son términos sinónimos, sin embargo, resulta necesario ahondar en este aspecto sin exceder los límites de la investigación.

Bello Tabares (2008), es insistente en distinguir la interpretación de la valoración y apreciación de la prueba:

La interpretación o análisis de la prueba judicial, es un acto personal, intelectual y lógico del operador de justicia, donde debe entenderse la prueba aportada a los autos, para posteriormente apreciarla, vale decir, si la misma es o no capaz de demostrar las afirmaciones o negaciones de hechos controvertidos en el proceso y culminado con su valoración, que será la atribución a la prueba judicial, del grado de certeza o convicción que merezca, según lo establezca la ley-tarifa legal- o le imprima el juzgador según la lógica y la experiencia-sana crítica-(p.272).

Así, la valoración de la prueba judicial se realiza después la interpretación o análisis concreto, tendiente a darle a cada prueba un grado de convicción y certeza; o como lo destaca Bello Tabares “La prueba judicial primero se interpreta, luego se aprecia y posteriormente se valora” (2008, p.272).

Montero Aroca (2007), señala que la apreciación de las pruebas lleva implícita la interpretación y la valoración de las mismas. El juez, antes de dar valor probatorio debe establecer, por ejemplo, qué es lo que ha dicho el testigo, cuál es la conclusión del dictamen del perito y cuál es el contenido del documento.

Luego, el juzgador debe determinar el valor concreto que va a atribuírsele a cada medio de prueba, lo que comporta una decisión sobre su credibilidad; por ejemplo, si el testigo merece crédito y puede concluirse que ha dicho la verdad, si los razonamientos del perito están apoyados en la lógica o el valor que la ley le da a un documento público.

Es decir, para Montero Aroca el juez primero interpreta las fuentes o medios de pruebas, y luego les atribuye un valor, el cual puede haber sido fijado por el legislador (en el caso del sistema de la Tarifa Legal) o puede tomarse por el juez (Libre Convicción o Sana Crítica).

Coincidiendo con Montero Aroca, Rivero Morales (2009), destaca que la apreciación es un concepto más amplio que la valoración, no pudiendo usarse como términos equivalentes. La apreciación de las pruebas comprende su interpretación y posterior valoración.

Continúa Rivero Morales estableciendo que el juez primero interpreta el contenido de la prueba, hace un examen individual de cada medio probatorio en cuanto a su resultado, y luego realiza la valoración, que no es otra cosa que determinar el valor concreto que corresponde a cada uno de esos medios probatorios.

Esta distinción entre la interpretación y la valoración de la prueba, cobra importancia si se toma en cuenta lo dicho por Calamandrei, quien fue pionero en establecer las diferencias entre uno y otro concepto.

Para Calamandrei (como se cita en Bello Tabares, 2008), las reglas legales se refieren a la valoración de las pruebas, más no a la interpretación:

Pueden existir en los sistemas legales reglas que determinen la forma como ha de valorarse la prueba o en otros términos, el valor probatorio que deberá atribuírsele a cada medio de prueba, más nunca podría existir reglas que mecanicen o sistematicen la forma como el operador de justicia interpretará las pruebas (p.271).

Por ende, el legislador puede decirle al juez cuál sistema de valoración debe usar para darle valor a cada medio de prueba, (bien sea la Tarifa Legal, la Libre Convicción o la Sana Crítica); más nunca podrá influir en sus operaciones mentales, experiencias y/o conocimientos prácticos.

B. Principios e Instituciones Probatorias presentes en el Proceso Laboral

Como lo indica Bello Tabares (2008) para su correcta sustanciación, el debate procesal debe estar comprendido dentro de un grupo de principios que regulen la secuencia de los actos procesales; estos principios se extienden a la actividad probatoria.

A continuación se reseñarán brevemente ocho de los principios probatorios más relevantes, presentes en el proceso laboral y que guardan relación con el objeto de la investigación. Para ello se tomará como guía lo dicho por autores como (Devis Echandía 1993 y Bello Tabares 2008).

1. Principio de la necesidad de la prueba y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez.

De conformidad con este principio el juez no puede fundamentar su decisión en el conocimiento propio o privado que tenga sobre los hechos que se debaten en el proceso. Para Devis Echandía, este principio se refiere:

...a la necesidad de que los hechos sobre los cuales debe fundarse la decisión judicial, estén demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de los interesados o por el juez, si éste tiene facultades, sin que dicho funcionario pueda suplirlas con el conocimiento personal o privado que tenga sobre ellos, porque sería desconocer la publicidad y la

contradicción indispensable para la validez de todo medio probatorio (1993, p.115).

De esta forma, el juez debe atenerse a lo alegado y probado por las partes, ya que al incorporar su conocimiento privado para decidir dejaría de ser imparcial. Por otra parte, como lo indica Devis Echandía, en este caso, se estaría frente a una decisión que no podría ser revisada por un tribunal superior.

Es interesante analizar este principio bajo el régimen establecido por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), específicamente con lo preceptuado por el Parágrafo Único del artículo 6 de la antes mencionada ley, el cual dispone:

Parágrafo Único: El Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos, cuando estos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas.

Se observa dos supuestos, el primero según el juez puede ordenar el pago de conceptos -prestaciones o indemnizaciones- distintos a los requeridos; pero que hayan sido discutidos en el juicio y estén probados. El segundo supuesto de conformidad con el cual el juez, puede condenar al pago de sumas mayores a las demandadas de acuerdo con lo alegado y probado.

Con respecto al primer supuesto Bello Tabares (2008), acota que el concepto no requerido pero discutido y probado debe ser un hecho alegado en la demanda, controvertido en la contestación, pero que no fue objeto de pedimento expreso. En cuanto al segundo supuesto, resalta Bello Tabares la inexistencia en materia laboral del vicio de ultrapetita; pero que en todo caso el juez para poder condenar a un pago mayor al requerido, debe decidir congruentemente; es decir según lo alegado y probado por las partes.

Concluye Bello Tabares (2008), de la siguiente forma:

... incluso la facultad que se le otorga al juzgado en materia procesal laboral conforme a la norma en comento, requiere siempre de la presencia de material probática que demuestre el derecho que corresponde a las partes, especialmente al accionante aún cuando no lo haya solicitado en la demanda-conceptos laborales no reclamados o pago de sumas mayores-no pudiendo en estos casos el juzgador, ante la ausencia de pruebas, aplicar su conocimiento privado y posteriormente o consecencialmente la norma (p.119).

Con lo cual, aun dentro del proceso laboral, el principio de la necesidad de la prueba se mantiene, no pudiendo el juez suplir la actividad de las partes quienes deben alegar y probar, así como tampoco puede el juez valerse de su conocimiento personal sobre los hechos que se debaten para dictar su sentencia.

2. Principio de la unidad de prueba.

Las pruebas traídas al proceso por las partes, u oficiosamente por el juez, forman un cúmulo, una unidad, con total independencia de quién las haya aportado al juicio. En tal sentido, deben ser apreciadas por el juzgador, el cual deberá confortarlas, vincularlas y valorarlas como todo.

Dentro del proceso las pruebas tienen como fin acreditar la existencia de los hechos alegados (pretensiones, defensas o excepciones), por ello el juez debe examinar el conjunto probatorio aportado por las partes, y el que haya traído oficiosamente, como una unidad, no pudiendo considerarlas de forma aislada o separadamente.

3. Principio de la adquisición procesal o de la comunidad de la prueba.

Íntimamente vinculado con el anterior principio, se encuentra el principio de la comunidad de la prueba, según el cual las pruebas en el proceso no pertenecen a quien las aporta, pudiendo cualquiera de las partes beneficiarse de las mismas.

Este principio vendría a ser una consecuencia del de la unidad de la prueba, por lo cual es improcedente pretender que sólo se va a beneficiar la parte que incorpore la prueba al proceso.

Indica Bello Tabares (2008) que las pruebas se encuentran legalmente incorporadas al proceso cuando han sido evacuadas en autos; hasta tanto no conste en autos las resultas, las pruebas pertenecen a su promovente, quien puede desistirlas o renunciarlas.

Introducida la prueba legalmente en el proceso, debe tenerse en cuenta para determinar la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos en el mismo, pudiendo beneficiar a la parte que la produjo o a su contraparte. Ya para este momento la parte promovente no puede desistirlas.

Al revisar las disposiciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), se encuentra que de conformidad con el artículo 152, las pruebas promovidas en la audiencia preliminar deben ser evacuadas en la audiencia de juicio, con lo cual en ese momento y de acuerdo con lo dicho supra, es que serán incorporadas legalmente al proceso.

4. Principio de contradicción y principio de control de la prueba.

Como manifestación del derecho a la defensa, el cual posee rango constitucional, el principio de contradicción y el control de la prueba permiten a las partes contradecir y controlar los medios probatorios aportados al proceso, ello con la finalidad de fiscalizar su evacuación o materialización.

De conformidad con el principio de contradicción, las partes tienen derecho de atacar u oponerse a la admisión de las pruebas promovidas por la parte contraria, con el fin de que las mismas no puedan ingresar legalmente al proceso y por ende producir los efectos procesales; o bien, impugnar el resultado de las pruebas ya materializadas en el proceso para enervar sus efectos evitando que sean apreciadas por el operador de justicia (Bello Tabares, 2008).

Según lo dispuesto por los artículos 78, 83, 86 y 155, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), las partes pueden realizar durante la Audiencia Preeliminar sus impugnaciones, desconocimientos, tachas y cualquier observación referida a las pruebas materializadas,

Adicionalmente, el principio de control de la prueba le garantiza a las partes su derecho a intervenir en los actos de prueba; pudiendo controlar las promovidas por su adversario. Permite pues, fiscalizar las pruebas de la contraparte, pudiendo hacerse las observaciones que sean pertinentes.

5. Principio de publicidad de la prueba.

Como lo indica Rivera Morales (2009) el principio de la publicidad permite que en el proceso las partes y los terceros puedan tener acceso al desarrollo del litigio, logrando con su presencia una especie de control hacia la responsabilidad profesional del juez.

Las pruebas no deben ser secretas ni para las partes ni para los terceros. En contadas excepciones y por motivos específicos, las actas procesales son reservadas, pero la regla es que tanto los sujetos procesales como cualquier persona que tenga interés, debe tener acceso a las pruebas, incluyendo aquellas que ha traído oficiosamente el juez al proceso.

El artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), establece que las pruebas se incorporarán a las actas del proceso por el juez de Sustanciación, Ejecución y Mediación, una vez culminada la fase de la Audiencia Preliminar sin que se hubiese llegado a acuerdo alguno. En este momento, es cuando se materializa el principio de la publicidad de acuerdo con esta ley.

6. Principio de formalidad.

Aun y cuando exista un mandato constitucional que prohíba los formalismos excesivos e innecesarios, ello no quiere decir que dentro del proceso no existan formalidades con las que hay que cumplir necesariamente, ya que van en sintonía con la esencia del mismo.

Parra Quijano (como se cita en Bello Tabares, 2008), señala que la prueba para poder ser aprehendida en el proceso en forma válida, requiere cumplir con los requisitos de tiempo modo y lugar, y además su inmaculación, o sea exenta de vicios como dolo, error o violencia.

Ejemplo de ello son las formalidades que estipula la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), entre las cuales se encuentra la establecida en el artículo 73, en cuanto a la oportunidad para la promoción de las pruebas, que es en la Audiencia Preeliminar.

Bello Tabares (2008), indica que la mencionada ley exige ciertas formalidades en materia probatoria, como los requisitos que deben concurrir para la promoción de las pruebas. En cuanto a la evacuación de las mismas, existen formalidades para cada medio probatorio y en relación a la apreciación, esta se encuentra regulada por formas procesales, tales como la correcta aplicación del sistema de valoración de la prueba.

7. Principio de favor probationes.

Este principio orienta al juez cuando se encuentra dudoso respecto de la admisión o no admisión de un determinado medio de prueba. De acuerdo con este principio, el juez debe favorecer la prueba, inclinándose por la admisión de la misma.

Ortiz-Ortiz (2004), indicó que el principio de favor probationes o probatione se vincula con “El mantenimiento o favorecimiento de la prueba en cuanto a su producción y estimación, y con el mantenimiento o conservación de la prueba cuando ha sido promovida y evacuada de manera regular, con las debidas garantías dentro del procedimiento” (p.89).

Cuando existe oposición a la admisión de una prueba, por que es irrelevante o impertinente por ejemplo, y se crean dudas la mente del juez; debe admitirse la misma, salvo su apreciación en la sentencia. Tal y como lo indica Bello Tabares (2008) “Resulta menos prejudicial la admisión del medio probatorio que su desecho, ya que en todo caso el juez tiene una última oportunidad de apreciar la relevancia, pertinencia, licitud o idoneidad, esto es, la sentencia” (p.158).

Se puede decir que este principio fue recogido en el artículo 75 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), el cual estableció que la prueba será inadmisibles únicamente cuando la impertinencia o ilegalidad sean manifiestas.

8. Principio de la carga de la prueba.

Para Couture (como se cita en Marín Boscan, 2006), la carga de la prueba es un *imperativo del propio interés*. En su sentido procesal, es una conducta impuesta a uno o a ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos alegados o afirmados por ellos.

La carga de la prueba es una noción procesal que contiene una regla de juicio la cual le indica al juzgador contra quién debe fallar, en caso de que no existan pruebas de las afirmaciones o negaciones controvertidas. Por otro lado, indirectamente, le indica a las partes quién debe llevar al proceso las pruebas de los hechos controvertidos para no sufrir consecuencias negativas o desfavorables (Bello Tabares, 2008).

El artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), establece una presunción (iuris tantum) de laboralidad, entre quien presta un servicio y quien lo recibe. Esta presunción, que admite prueba en contrario, opera a favor del trabajador, y va de acuerdo con los principios tuitivos del Derecho del Trabajo. De esta manera, en principio, el trabajador no tiene la carga de probar la existencia de la relación de trabajo.

Como lo indica Marín Boscán (2006), el principio procesal civil de la carga de la prueba se resquebraja en el ámbito del procedimiento laboral. De forma tal que la carga de la prueba en los procesos laborales recae casi íntegramente sobre el patrono, salvo que desconozca al demandante como trabajador y niegue la relación laboral con todos sus elementos.

Ejemplo de lo antes dicho, es el artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), de acuerdo con el cual el patrono, independientemente de su presencia subjetiva en la relación procesal, tiene la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de las obligaciones propias de la relación de trabajo.

C. La Sana Crítica como Sistema de Valoración de la Prueba Previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Referencias Jurisprudenciales

Con la entrada en vigencia de Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), Venezuela acata las modernas tendencias de la legislación procesal laboral. En ésta

se contempla la más completa enunciación de principios procesales que hasta la época se había realizado en América Latina (Córdoba, 2004).

Esta nueva ley, posee una orientación sin antecedentes en la legislación venezolana, la cual en criterio de Córdoba (2004):

Consagra la mayor parte de su articulado a la regulación detallada de los diversos aspectos de la organización y procedimientos de los tribunales del trabajo. Algunos puntos llaman no obstante la atención: 1) el hecho de que el fin de la ley no es impartir justicia sino “la protección de los trabajadores” (artículo 1); 2) la forma reiterativa y en que el capítulo I de la ley hace referencia al propósito tutelar y favorable a los trabajadores que inspira la normativa en cuestión (p.8).

Al revisar la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), se encuentra que la Sana Crítica figura como el sistema escogido para valorar las pruebas dentro del proceso laboral; debiendo el juzgador observar “... las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de experiencia...”. De allí que el juez pueda valorar las pruebas libremente; pero con un razonamiento lógico y coherente que le permita fundamentar su decisión.

El artículo 10 del mencionado texto legal, estableció la Sana Crítica como sistema de Valoración de la Prueba, en los siguientes términos “Los Jueces del

Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador”.

En este sentido, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 26, de fecha 22 de Febrero del año 2001, refiriéndose a las reglas de la Sana Crítica para la valoración de las pruebas, sostuvo que:

Las reglas de la sana crítica deben regir al Juzgador a los fines conducentes de apreciar y valorar las pruebas, y que en caso de su relajación está permitido a esta Sala extender su examen al establecimiento y valoración de los hechos, tal y como lo establece el segundo aparte del artículo 320 del Código de Procedimiento Civil, es oportuno recordar al recurrente que dichas pautas o reglas están delimitadas en función de la valoración de la prueba y del convencimiento del juez acerca del mérito de ésta.

En sentencia N° 1501 de fecha 10 de Noviembre del año 2005, la misma Sala, definió cabalmente lo que es la Sana Crítica:

La sana crítica y apreciación razonada o libre apreciación razonada, significan lo mismo: libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de la experiencia que, según el criterio personal del juez, sean aplicables al caso. En este punto existe unanimidad de conceptos (cfr. Devis Echandía, Hernando: Teoría General..., I, pág. 27). La expresión sana crítica fue incorporada legislativamente por primera vez en la Ley de

Enjuiciamiento Civil española de 1855, en relación a la prueba testimonial. Las dos palabras hacen alusión al aspecto subjetivo (*crítica*: valoración razonada, argumentada) y al aspecto objetivo (*sana*: comedida, imparcial, fundada en los principios lógicos generales y las máximas de experiencia) que deben concurrir por igual para determinar el valor de convicción de la prueba. Por lo tanto, la apreciación no es libre, en cuanto no puede ser fruto del capricho o atisbos del juez. La apreciación es *libre*, en cuanto el juez es soberano para valorar la prueba, sin perjuicio de las tarifas legales inseridas en la Ley sustantiva; es *razonada*, en cuanto esa libertad no puede llevar al extremo de juzgar arbitrariamente, según capricho o simples sospechas. Y es *motivada*, desde que el juez debe consignar en la sentencia las razones por las que desecha la prueba o los hechos que con ella quedan acreditados, dando así los motivos de hecho. (Ricardo Henríquez La Roche. Nuevo Proceso Laboral. Pág. 75. Caracas. Venezuela).

Para Bello Tabares (2008), las reglas de la Sana Crítica son garantías de idónea reflexión, basados en la lógica y experiencia del juez, agregando que:

En el sistema de valoración de la prueba guiado por la sana crítica, el operador de justicia al momento de valorar y apreciar la prueba, realiza una actividad silogística, donde la premisa menor estará constituida por el medio de prueba aportado por las partes al proceso o traído oficiosamente por el juez, según sea el caso; mientras que la premisa mayor estará constituida por las máximas de experiencia del juzgador, y la conclusión será la afirmación de existencia o inexistencia del hecho controvertido tema de la prueba (p. 273).

Destaca Añez Castillo (2009) que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) no estableció criterios de excepción para la aplicación de las reglas de la Sana Crítica, como sucedió en la redacción del artículo 507 del Código de Procedimiento Civil (1986) “Salvo que exista una regla legal expresa para valorar el mérito de la prueba, el Juez deberá apreciarla según las reglas de la sana crítica”.

Es decir, de conformidad con el Código de Procedimiento Civil, el juez debe observar en primer lugar las reglas expresas de valoración que el legislador ha elaborado de antemano; y luego, si no existen reglas legales expresas para la valoración, aplicará las reglas de la Sana Crítica. Mientras que en el proceso laboral venezolano, el único sistema de valoración de pruebas aplicable es el de la Sana Crítica.

En este orden de ideas, el máximo tribunal venezolano estableció expresamente en fecha 26 de Julio de 2005, mediante la sentencia N° 818 de la Sala de Casación Social, que la Sana Crítica en el proceso laboral es aplicable a todos los medios probatorios, con inclusión de los que tienen asignado un valor probatorio o una tarifa legal:

Siendo criterio de la Sala que la valoración de los medios probatorios por la sana crítica se aplica en la jurisdicción laboral a todo tipo de medio probatorio, aún cuando tenga asignada una tarifa legal en otras leyes, como ocurre por ejemplo con la prueba de instrumento público y privado (1359-1363 del Código Civil), a los fines particularmente de establecer si dicha prueba desvirtúa o no la presunción de carácter laboral que vincula a las partes.

Contrastando con lo anterior, se encuentra la opinión de Santana Osuna (2007), para quien en la misma Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) existen disposiciones que regulan la valoración de la prueba y en ese sentido deben respetarse:

Considero necesario analizar un poco más lo referente al sistema de valoración de la prueba en materia laboral ya que algunos manifestaron preocupación por cuanto si bien es cierto que esta consagrado el sistema de la sana crítica, como medio para la valoración de las pruebas, no es menos cierto que en algunas disposiciones de la ley se mantienen normas que regulan la apreciación de una prueba, como sucede con la prueba documental (arts.77 al 81), para lo cual hay normas que regulan su apreciación. Por ello se plantea la interrogante de que al existir una valoración conforme a la ley (art.10), ¿puede prescindirse de ella y valorar la prueba bajo el sistema de la sana crítica?. La mesa de trabajo en la cual se realizó tal discusión se pronunció por la afirmativa, considerando que lo que importa al juez es buscar la verdad verdadera y no la procesal (p. 182).

Añade Santana Osuna (2007) que “Al existir una regla de valoración de las pruebas, ésta debe ser la que se aplique, y en aquellos casos en que no exista (testimoniales, experticia, etc.) puede aplicarse la sana crítica” (p.183).

Continuando con la naturaleza de la Sana Crítica como sistema de valoración de las pruebas, ni sus reglas, ni la discrecionalidad que la ley reconoce al juez para que decida, lo autorizan para que emita decisiones arbitrarias o infundadas. En este sentido, la sentencia N° 1389 de fecha 15 de Noviembre de 2004, de la Sala de

Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, consideró que la sana crítica se infringe, cuando:

La sentencia se limita a describir los elementos de autos sin analizarlos en absoluto en su virtualidad probatoria, o cuando su valoración de las pruebas esté en franca contradicción con las pautas lógicas que rigen la investigación de la verdad, o cuando se hacen aseveraciones apodícticas para el establecimientos de hechos, de forma que revele una premura o irreflexiva formación de la convicción del juez.

Relacionado con los límites que se le imponen al juez en el uso de su discrecionalidad al valorar las pruebas de conformidad con las reglas de la Sana Crítica, se encuentran los principios probatorios presentes en el proceso laboral, desarrollados brevemente al inicio del presente capítulo. Entre ellos destaca el principio de la necesidad de la prueba judicial y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez. Añez Castillo (2009) ha dicho al respecto:

Así, constituye una regla en la valoración de las pruebas, que los datos sobre los cuales el juez basa su decisión, deben ser adquiridos para el proceso o constituir un hecho público, notorio y comunicacional, exento de toda prueba, lo cual significa que no pueden integrarse al juicio por el conocimiento privado del juez, siendo incluso que aún en los casos en los cuales la ley laboral permite la ultra y extrapetita, lo hace con fundamento en lo alegado y probado en autos y derivado de hechos discutidos en juicio, aún cuando no hayan sido demandados, colocándose así un límite objetivo a

la potestad valorativa del juez, a los fines de mantener el contradictorio, y con ello garantizar el derecho constitucional a la defensa y al debido proceso (p. 69).

Es por ello que para Añez Castillo, la Sana Crítica como método de valoración de las pruebas, se relaciona con la convicción que en forma razonada debe llevar al juez a considerar ciertos hechos como probados y con base en ello, tomar su decisión. Esto trae como consecuencia que el juez debe fundamentar la sentencia y motivar el fallo, exponiendo el razonamiento a través del cual llegó a la conclusión fáctica sobre la cual basa su sentencia.

Por su parte Villasmil Briceño y Villasmil Velásquez, señalan el papel del principio de adquisición o de la comunidad de la prueba, y del principio de la unidad de la prueba:

El juez, en ese proceso racional y lógico de formación de su convicción sobre los hechos de la litis, debe tener presente que las pruebas conforme al principio de adquisición pertenecen al proceso, que su mérito es independiente de la parte que la ha promovido y que las mismas deben ser examinadas y valoradas como una unidad, como múltiples piezas de un rompecabezas que deben ser ordenadas y ensambladas para obtener una imagen precisa y de conjunto de la realidad (2003, p.191).

Ahora bien, el precitado artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), estipula además que en caso de dudas, el juez preferirá la valoración de las pruebas que más favorezca al trabajador.

De esta forma, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), combina la Sana Crítica, como sistema de valoración de la prueba, con el principio In Dubio Pro Operario; que además de utilizarse para interpretar normas, también ha de aplicarse en la valoración de los hechos y de las pruebas.

Esta mezcla entre la Sana Crítica y el principio In Dubio Pro Operario para valorar las pruebas, no es bien vista por muchos, tal es el caso de Córdova (2004), quien señala que:

Esta triple aplicación del principio “pro operario” -en las normas, los hechos y las pruebas- unida al poder discrecional del juez en la estimación de los hechos, y a la forma en que la ley ordena la estructura de la sentencia, abre la puerta al dictado de fallos sistemáticamente perjudiciales a la parte empresarial. La LOPT dispensa en efecto al juez de hacer referencia a una narrativa suficiente de los antecedentes de hecho y le autoriza a expresar sólo una síntesis “precisa y lacónica” de los motivos de hecho y de derecho que sirven de base a la sentencia. Le faculta asimismo para “extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros”, disposición por demás insólita en el derecho

comparado y lo suficientemente amplia como para producir consecuencias nocivas para una de las partes (p.10).

Para Meza Salas y Navarro de Meza (2003), introducir el principio protector en el proceso laboral , para apreciar los hechos y valorar las pruebas, en caso de dudas, en la forma que más favorezca al trabajador, puede llegar a contradecir y a destruir la Sana Crítica como sistema de valoración de las pruebas:

Es evidente que una sentencia pronunciada a favor de un trabajador sin mayor argumento que el de haberse decidido con base en “dudas” del juzgador sobre los hechos o las pruebas, estaría ayuna de la motivación necesaria para que no resulte lesionado el derecho a la defensa de la otra parte en el proceso. La protección del trabajador no se consigue imponiendo al juez que efectúe una valoración intencionada de las pruebas o que desfigure arbitrariamente los hechos, porque ello desnaturalizaría y dejaría sin efecto alguno las reglas de la sana crítica (p.16).

Al revisar las decisiones emanadas del Tribunal Supremo de Justicia, se evidencia que la Sala de Casación Social, no ha determinado claramente el alcance de la disposición normativa contenida en el artículo 10, limitándose prácticamente a establecer conceptualmente qué debe entenderse por Sana Crítica.

Para la mayoría de los autores de la doctrina, esta combinación de Sana Crítica con In Dubio Pro Operario resulta realmente peligrosa. Apuntan que se corre el riesgo de que los jueces laborales -invocando el principio protector- suplan la falta o la insuficiencia de pruebas, desvirtuando así la Sana Crítica como sistema de valoración de las pruebas, la cual se ha definido suficientemente en el desarrollo del presente trabajo.

D. El Principio In Dubio Pro Operario aplicado a la Resolución de Dudas sobre la Apreciación de los Hechos o las Pruebas, dentro del Procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Doctrina y Jurisprudencia

Como se estableció en el Capítulo anterior, el In Dubio Pro Operario es una de las reglas operativas del principio protector, de acuerdo con la cual en caso de que una norma tenga dos ó más interpretaciones el juez deberá inclinarse por la que más favorezca al trabajador.

De esta forma, la doctrina ha vinculado la aplicación del In Dubio Pro Operario a la interpretación de las normas. En concordancia con ello, la Constitución Nacional (1999), artículo 89, numeral 3; la Ley Orgánica del Trabajo (1997), artículo 59 y su reglamento (2006), artículo 9; consagraron en sus disposiciones que cuando hubiere dudas en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador.

En el año 2002, es promulgada la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual extiende la aplicación del principio In Dubio Pro Operario, en caso de dudas, a la apreciación de los hechos y de las pruebas. Esto se evidencia del texto de los artículos 9 y 10 de la mencionada ley:

Artículo 9: Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal, o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

Artículo 10: Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador.

Antes de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), la Sala Constitucional Tribunal Supremo de Justicia en sentencia, de fecha 15 de Marzo del año 2000; destacó la importancia de la aplicación del principio In Dubio Pro Operario, como principio universalmente admitido por el Derecho del Trabajo, para aquellos casos en los cuales se plantearan *dudas razonables* en la interpretación de una norma, adoptando de tal forma la que más favorezca al trabajador.

Como contrapartida a la antes mencionada sentencia, la cual limita la aplicación del principio *In Dubio Pro Operario* a la existencia de dudas razonables en la interpretación de una norma; aparece la sentencia N° 1778, dictada más recientemente por la misma Sala de Casación Social, específicamente en fecha 06 de Diciembre del año 2005, la cual agudiza el principio in comento de la siguiente forma:

En consecuencia, de acuerdo con las consideraciones antes expuestas, esta Sala con fundamento en el principio *indubio pro operario* contemplado en el artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cual justifica su empleo, para aquellos supuestos de incertidumbre, con relación a la valoración de las pruebas o establecimiento de los hechos; considera que en el caso en particular, al vislumbrarse una duda razonable sobre el alcance de la prestación personal de servicio realizada por la parte actora, la relación jurídica que vinculó a las partes es de naturaleza laboral. Así se decide.

Fácilmente se puede percibir el cambio que se produjo con respecto a la aplicación del principio *In Dubio Pro Operario*, desde la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002); a partir de la cual no sólo se utiliza el principio en referencia para la interpretación de normas, si no también para la valoración de pruebas y el establecimiento de hechos.

La forma como la Ley Orgánica del Trabajo Incorporó el principio *In Dubio Pro Operario*, contradice lo establecido por la Constitución sobre el sentido y alcance de

este principio. El legislador no comprendió que la aplicabilidad de este principio debe limitarse a los casos de verdaderas dudas sobre la aplicación de dos o más normas o sobre alguna norma susceptible de varias interpretaciones, y no a la duda en la apreciación de los hechos o las pruebas (Meza Salas y Navarro de Meza como se cita en Añez Castillo, 2009).

El juez al aplicar el In Dubio Pro Operario, más allá de los límites que le establecen la Constitución Nacional, la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, podría llegar a suplir las defensas de las partes ante su negligente o escueta actividad probatoria.

De acuerdo con Córdova (2004), es de suma importancia la concepción y aplicación del principio en cuestión, en sus justos límites:

No es que se trate pues de impugnar el principio de interpretación favorable al trabajador consagrado en el inciso 3 del artículo 89 de la Constitución, sino de concebirlo en sus justos límites, evitando exageraciones que al llevarlo más allá de las normas legislativas y las pruebas practicadas, pudiera lesionar los intereses de la otra parte. La frase latina “Est modus in rebus” adquiere aquí actualidad: el exceso en todo es un defecto. En este caso, la extensión a los hechos, es decir, a lo sucedido, al asunto de que se trata, del principio pro operario pudiera conducir a afectar la nota de imparcialidad que consagra el artículo primero de la ley y a generar encono y discordias en la práctica (p.10).

Para Meza Salas y Navarro de Meza (2003), el juez antes de plantearse la posibilidad de aplicar el principio protector a las dudas sobre los hechos o las pruebas; debe resolver sus dudas usando los poderes inquisitivos que le otorga la ley y su rol activo en el proceso para buscar la verdad:

La nueva ley autoriza ampliamente al juez para hacer uso de ciertas facultades de instrucción y ordenar la evacuación de cualesquiera pruebas necesarias para el esclarecimiento de la verdad (artículos 71 y 156), y está obligado a inquirirla por todos los medios a su alcance (artículo 5), pudiendo incluso interrogar a las partes o repreguntar a los testigos que éstas presenten (p.15).

Estos poderes que le otorga la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) al juzgador tienen un límite a juicio de Briceño Ruiz (2010), y es que el juez no puede suplir la negligencia probatoria de las partes, ni aquellos aspectos que de acuerdo con el artículo 72 de la ley en referencia (que establece la carga de la prueba) cada parte esta obligada a probar.

Agrega Briceño Ruiz, que aunque el artículo 71 de Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) le otorgue al juez la posibilidad de ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales cuando los ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar su convicción, éste nunca podrá suplir las defensas y/o cargas probatorias que tienen las partes del proceso.

A esto último precisamente se refirió la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en su sentencia N° 1037, de fecha 07 de Septiembre del año 2004:

En efecto, de conformidad con la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el Juez debe orientar su actividad jurisdiccional dándole prioridad a la realidad de los hechos (artículo 2), para ello, está obligado a inquirir la verdad por todos los medios a su alcance, debiendo intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y dirección de una manera adecuada a la ley (artículo 5). También ha dispuesto el cuerpo normativo de naturaleza adjetiva en materia laboral, el que los jueces del trabajo (en la búsqueda de esa verdad material) puedan ordenar evacuar otros medios probatorios adicionales a los aportados por las partes, sólo cuando estos sean insuficientes para que el Juez pueda formarse una convicción. Tal enunciado se haya soportado en el artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que reza textualmente(...) Sobre tal lineamiento, resulta preciso señalar, que en la búsqueda de esa realidad de los hechos, el Juez puede hacer uso de la facultad contenida en la norma anteriormente transcrita, en la medida en que las pruebas aportadas por las partes sean insuficientes para generarle convicción respecto al asunto sometido a decisión, pero nunca para suplir las faltas, excepciones, defensas y/o cargas probatorias que tienen cada una de las partes del proceso...

Destaca la Sala, en esta sentencia, la forma en la que en el juez se aparta del mandato de la ley, supliendo a una de las partes en el ejercicio de sus defensas:

Se evidencia que la diligencia desplegada por el Juez ad-quem en la búsqueda de la verdad, en el presente caso, estuvo apartada de los parámetros señalados en la Ley, ello en virtud de que habiendo aportado la parte demandada como prueba a su favor una carta de renuncia suscrita por la actora, con lo cual lógicamente pretendía demostrar que no hubo el despido alegado, no debió entonces suplir el Juez de la alzada, las defensas de la parte accionante, por lo que en todo caso, era a la demandante a quien correspondía promover la prueba correspondiente para impugnar y restar valor probatorio a la referida carta de renuncia.

La aplicación del principio *In Dubio Pro Operario*, en caso de dudas, a la apreciación de los hechos y las pruebas, responde a un proceso lógico y racional del juez (*Sana Crítica*), el cual necesariamente presupone la existencia de hechos y pruebas en cuya apreciación surgen las dudas; no pudiendo el juez suplir las omisiones de las pruebas presentadas, pues ello precisamente es el presupuesto fundamental de su decisión (Briceño Ruiz, 2010).

Por ello, Villasmil Briceño y Villasmil Velásquez (2003) aseveran que el *In Dubio Pro Operario* no puede aplicarse cuando el trabajador no ha cumplido con su carga probatoria; ya que si por ejemplo, el patrono niega en la contestación de la demanda la existencia de la relación laboral, y el trabajador no prueba cuando menos la prestación del servicio personal para el patrono demandado; el juez no puede declarar con lugar la demanda invocando el *In Dubio Pro Operario*. Allí no hay dudas sino falta de pruebas.

En cuanto a las *dudas*, y la aplicación del principio *In Dubio Pro Operario* para resolverlas, cuando se refieren a la apreciación de los hechos, resulta útil el contenido de la Sentencia N° 1792, de fecha 13 de Diciembre del año 2005, de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Se trata de un caso en el cual se demanda por concepto de diferencia de prestaciones sociales, alega el actor que su patrono tomó como base de cálculo para el pago de las prestaciones sociales únicamente la parte del salario que le pagaba en moneda nacional, sin incluir la parte que le pagaba en dólares americanos.

La Sala ante los alegatos y pruebas de las partes, manifiesta tener profundas dudas en cuanto a si tenía o no incidencia salarial la cantidad percibida en dólares por el actor:

Ahora bien, la duda surge porque existen dos situaciones que hay que sopesar, pues, cada una de ellas tiene la tendencia a inclinarse hacia la posición de una y otra parte en litigio. En tal sentido, por un lado se tiene que el actor reconoce que la cantidad sobre la cual fundamenta su reclamo de diferencia de prestaciones sociales, la percibió de la siguiente manera: 1) en moneda extranjera, específicamente dólares norteamericanos; 2) que lo fue con ocasión a su labor desempeñada en países latinoamericanos; 3) que las mensualidades relativas a estos dólares fueron depositadas por una empresa de la misma área pero extranjera, en una cuenta y banco extranjero, y; 4) que sobre estas cantidades recibidas no hubo la retención nacional del

impuesto. Sobre estos elementos, es que la Sala se permite afirmar que para la empresa han existido fundados motivos para discutir si debía considerarse esa cantidad percibida en dólares como parte salarial con incidencia en la legislación venezolana, por lo que lógicamente ante la convicción de que para la demandada no tenía incidencia, ésta como agente de retención no le iba a realizar en su momento las correspondientes deducciones al impuesto sobre la renta nacional. Pero por otra parte, no puede la Sala pasar por alto que el demandante es un venezolano cuya contratación con la empresa se hizo dentro de los límites de nuestro territorio nacional, que ha prestado su servicio para la contratante dentro y fuera del país, pues también ejecutó su labor para empresas de la misma área en países latinoamericanos y así lo ha reconocido la parte demandada y también el actor. De manera que de acuerdo a esto último, los derechos del trabajador estarían amparados por el ámbito de aplicación de la legislación venezolana.

De allí que la Sala invoque el artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) para resolver la duda presentada en cuanto a la apreciación de los hechos:

Ante la disyuntiva que existe en reconocer o no la incidencia salarial de esa cantidad pagada en dólares en el extranjero y por una labor ejecutada también fuera del territorio patrio, la Sala para lograr una decisión ajustada a derecho se inclina por la rectoría procesal que tiene el principio indubio pro operario (la duda favorece al trabajador).

De esta forma, la Sala emitió su decisión favoreciendo al trabajador demandante, en los siguientes términos:

La Sala declara procedente el pago de las diferencias de prestaciones sociales, pero únicamente aquellos que proceden de conformidad con la legislación venezolana, por cuanto ambas partes convinieron en un paquete remunerativo que estaba integrado por una cantidad que se percibía en bolívares y otra que se recibía en dólares americanos, los cuales sumados superaban con creces al conjunto de beneficios laborales contenidos en la contratación colectiva, y que aunado a ello debe señalarse que según su cláusula N° 59, de ella se excluyen a los trabajadores como el de autos.

Meza Salas y Navarro de Meza (2003), indican que la aplicación del *In Dubio Pro Operario* en la resolución de dudas acerca de la apreciación de hechos o de las pruebas en el proceso, hace que el juez se parcialice.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), establece regulaciones que le otorgan al trabajador ciertas ventajas que no posee el patrono dentro del proceso laboral, entre las cuales se encuentran la posibilidad de que el juez ordene el pago de conceptos distintos a los requeridos y que condene al pago de sumas mayores a las demandadas, la distribución de la carga de prueba, la presunción de existencia de relación de trabajo y la forma específica y solemne en que el patrono demandado debe dar contestación a la demanda, so pena de que se tengan por admitidos los hechos contenidos en la demanda.

Estas regulaciones contenidas en normas procedimentales del proceso laboral, obedecen al fin tuitivo y protector del Derecho del Trabajo, y precisamente están orientadas a equilibrar las desigualdades existente entre trabajador y patrono, estableciendo a su vez desigualdades entre estos a nivel procesal.

Continúan Meza Salas y Navarro de Meza:

No pareciera ajustada a derecho una legislación procesal que esté dirigida a proteger en el proceso exclusivamente a una sola de las partes de la relación procesal (entiéndase al trabajador), pues la ley procesal se dicta para dirimir -mediante su aplicación- conflictos de intereses entre partes, y si lo que se busca es proteger lisa y llanamente a una de ellas, entonces se tornaría en un proceso parcializado e injusto, lo cual contraría postulados constitucionales que regulan al proceso como instrumento fundamental para la realización de la justicia y el derecho a una justicia imparcial (p.14).

Con respecto a esto último Manoel Antonio Teixeira Filho (como se cita en Meza Salas y Navarro de Meza, 2003) , ha dicho que “La compensación de la desigualdad existentes entre las partes contendientes en el juicio laboral, debe ser otorgada por leyes procesales adecuadas y no por la persona del juez”(p.14).

Bello Tabares (2008), por su parte señala que el instrumento de la Sana Crítica, sistema acogido por ley procesal laboral venezolana para valorar la prueba, resulta peligroso en manos de jueces incapaces:

No compartimos el criterio del legislador venezolano plasmado en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que pone en manos de los operadores de la justicia la valoración de las pruebas a través del sistema de la sana crítica, pues constituye un hecho cierto, incluso notorio que la mayoría de nuestros operadores de justicia no se encuentran preparados, capacitados, ni formados para el ejercicio de la función pública de administrar justicia (p. 275).

Autores como (Bello Lozano 1989; Meza Salas y Navarro de Meza 2003; Cordova 2004 y Añez Castillo 2009), coinciden con la opinión de Bello Tabares, ya que destacan la importancia de la formación y profesionalización de los jueces para el éxito y correcto funcionamiento del proceso laboral establecido por la novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Para cerrar es conveniente traer a colación la sentencia N° 1184 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, dictada en fecha 22 de Septiembre del año 2009, en un caso en el cual se ejerció, entre otras, una acción de nulidad por inconstitucionalidad en contra de los artículos 9 y 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) por ser supuestamente violatorios del derecho a la igualdad y a la presunción de inocencia.

La Sala desestimó los alegatos de inconstitucionalidad de los artículos 9 y 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002): esgrimiendo a favor de los referidos artículos lo siguiente:

En tal sentido, cuando el constituyente y el legislador establecen alguna manifestación del principio *in dubio pro operario*, tal y como ha ocurrido en el artículo 89.3 del Texto Constitucional y en los artículos 9 y 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, respectivamente, no están dando un tratamiento igualitario al trabajador y al patrono, sino todo lo contrario, situación que, como se señaló *ut supra*, encuentra su *ratio* en la trascendencia de la desigualdad fáctica material que existe entre ambos sujetos, de allí que ambos desiguales deben ser tratados como tales y en esa medida se honra el principio de igualdad.

Evidentemente, tales disposiciones no deben ser entendidas como presunción de responsabilidad o culpabilidad del patrono, como erradamente lo señalan los accionantes, sino simplemente como normas consagratorias de una regla en materia de apreciación de pruebas en el ámbito del proceso laboral, que implica que, en caso de que se susciten dudas presentes al momento de la apreciación de las pruebas, el juez deberá preferir la valoración más favorable al trabajador.

La Sala aclara que los jueces deberán aplicar la Sana Crítica para apreciar las pruebas, más ello no implica que se deba presumir la culpabilidad del patrono. Luego -y sólo en casos en los que existan dudas- se preferirá la apreciación más favorable al trabajador.

Termina la Sala indicando que el legislador al formular los mencionados artículos 9 y 10 realizó una igualación jurídica de lo que es desigual desde el punto de vista fáctico, todo ello con base en el legítimo carácter tuitivo del Derecho del Trabajo.

Conclusiones

De conformidad con el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), la Sana Crítica es el sistema de valoración de la prueba aplicable al proceso laboral, con el agregado de que en caso de dudas en la apreciación de las pruebas el juez se inclinará por la valoración que más favorezca al trabajador.

De esta manera, el juez laboral tiene la tarea de conciliar las reglas de la Sana Crítica con el principio In Dubio Pro Operario en tanto que se le presenten dudas en la valoración de las pruebas. De allí que, con el presente trabajo se analizó precisamente la influencia del Principio In Dubio Pro Operario en la Sana Crítica como sistema de valoración de la prueba dentro del proceso laboral establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Al estudiar los sistemas de valoración de la prueba, se encontró que la Sana Crítica se sitúa en medio de los otros dos sistemas existentes, ya que deja de lado la rigurosidad del sistema de la tarifa, y también se aleja de la discrecionalidad absoluta que el sistema de libre convicción le otorga al juez.

Aparece entonces la Sana Crítica como un sistema “intermedio” para valorar la prueba, en el cual el juez tiene que combinar los preceptos de la lógica con la razón. Aunque el juzgador posee discrecionalidad para decidir, su convicción debe ser razonada, debiendo expresar los fundamentos de su decisión.

Por otra parte, históricamente el Derecho Laboral y su normativa han tenido un fin tuitivo, el cual se justifica en la desigualdad existente entre las partes de la relación de trabajo, siendo el trabajador la parte débil y por ende a favor de quien debe operar la protección. De esta forma el trabajador posee una serie de ventajas dentro del proceso de las cuales no goza el empleador, todo ello con base en el principio protector.

El principio In Dubio Pro Operario es una de las reglas operativas del mencionado principio protector; el cual se aplica a la resolución de dudas, cuando una misma norma jurídica tiene dos o más interpretaciones, debiendo el juez tomar la que más favorezca al trabajador.

Tanto la Constitución Nacional (1999), como la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y su reglamento, concibieron la aplicación del In Dubio Pro Operario sólo en caso de duda en la interpretación de una norma; manteniendo al mencionado principio dentro de los límites de su concepción doctrinal.

Mientras que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), en sus artículos 9 y 10, extendió la aplicación para aquellos casos en los cuales existan dudas sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, debiendo preferirse la que más favorezca al trabajador.

Así, el régimen de interpretación, apreciación y valoración de las pruebas en el procedimiento laboral establecido en Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), se

encuentra lleno de particularidades, ya que se modifican varias instituciones procesales -algunas se atenúan, otras se arrecian- en favor del trabajador.

La desigualdad, económica principalmente, existente entre patrono y trabajador trata de equilibrarse en el ámbito procesal, en el cual se establecen otras desigualdades, esta vez a favor del trabajador; lo que para algunos deviene en inconstitucional ya que atenta en contra del derecho a la defensa y debido proceso del patrono.

El juez, al tener que combinar la Sana Crítica como sistema de valoración de la prueba con el principio In Dubio Pro Operario, y obviamente con el resto de los principios presentes en el proceso laboral, corre el grave riesgo de perder la imparcialidad que debe guiar su función.

Le impuso el legislador al juez una pesada carga, al tener que ejercer su labor equilibrado la lógica y la razón, imperativos de la Sana Crítica; con los principios tuitivos del derecho laboral.

La discrecionalidad que le otorga la Sana Crítica al juez no lo libera de su deber de justificar y motivar sus decisiones. Tampoco puede este escudar sus decisiones en la aplicación del principio In Dubio Pro Operario, ya que debe limitar la aplicación del mismo a aquellos casos en los cuales existan dudas razonables, una vez agotados todos los poderes inquisitivos que le otorga la ley para la búsqueda de la verdad en el proceso.

El principio In Dubio Pro Operario, no puede suplir las deficiencias de las probatorias de las partes, o específicamente del trabajador, por lo cual es imperativo que el juez decida dentro de los límites de lo alegado y probado, debiendo evidenciarse en la sentencia los motivos en los cuales se fundamenta la decisión.

Son muchas las sentencias en las que la Sala de Casación Social ha definido la Sana Critica como sistema de valoración de la prueba, y otras muchas más en las que ha invocado el Principio In Dubio Pro Operario para fundamentar sus decisiones; pero hace falta que se dicten otras más en las cuales la sala, al igual que la ley, fusione el principio con el sistema de valoración y de esa forma oriente la función de los jueces laborales.

Sin duda alguna, la preparación de los jueces y su profesionalización son claves para que el régimen impuesto por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) funcione correctamente, respondiendo a las necesidades sociales que originaron su nacimiento, sin que ello implique de manera alguna que el juez -dentro del proceso laboral- pueda perder su imparcialidad convirtiéndose en el abogado del trabajador.

Referencias Bibliográficas

- Alsina, H. (1956). *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*. Buenos Aires: Ediar S. A
- Añez Castillo, M. (2009). El sistema de valoración de las pruebas en el proceso laboral venezolano. *Revista Gaceta Laboral*. 15 (1), 56-86. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/cielo.php?script=sci_artrix&pid=S131585972009000100003&lng=es&nrm=iso>
- Bello Lozano, H. (1989). *La Prueba y su Técnica*. Caracas: Mobil-Libros.
- Bello Tabares, H. (2008). *Las Pruebas en el Proceso Laboral* (2ª.ed.). Caracas: Paredes.
- Briceño Ruiz, E. (2010). *La sana crítica como sistema de valoración de la prueba aplicable al proceso laboral venezolano* (Trabajo Especial de Grado no publicado). Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Venezuela.
- Código de Procedimiento Civil de Venezuela. (1986). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 3694 (Extraordinario), enero 22, 1986.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.453 (Extraordinario), marzo 24, 2000.
- Cordova, E. (2004). La Ley Orgánica Procesal del Trabajo a la luz de la legislación comparada. *Revista Gaceta Laboral*. 10 (1). Recuperado de <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php>
- Couture, E. (1979). *Estudios de derecho procesal civil*. Buenos Aires: Depalma.
- Couture, E. (1981). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Buenos Aires: Depalma
- De Pina, R. (1979). *Diccionario de Derecho*. (8ª ed.). México: Porrúa, S.A.
- Devis Echandía, H. (1993). *Teoría General de la Prueba Judicial*. (tomo I). Buenos Aires: Victor De Zabalía.

- Flores, M., Piacentino, M., Soliño, M. y Vinci, M. (2006). *Los principios protectorios y su aplicación en la actualidad*. Recuperado de <http://www.hfernandezdelpech.com.ar/PUBLICAtrabajosDerechoLaboralPrincipiosProtectorios.html>
- Krotoschin, E. (1968). *Instituciones de derecho del trabajo*. (2ª.ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.152, Junio 19, 1997.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 37.504, Agosto 13, 2002.
- Marín, F. (2006). Aspectos de la prueba en el nuevo procedimiento laboral en Venezuela. *Revista Internauta de Practica Jurídica*. 17 (12). Recuperado de <http://www.internautajuridica.com>
- Meza, M., y Navarro, S. (2003). *Aplicación del Principio Protector en el Proceso Laboral a propósito de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*. Recuperado de <http://www.aje.com.ve/Principio%20Protector%20en%20el%20Proceso%20Laboral%20-%20MMezaSNavarro.pdf>
- Montero Aroca, J. (2007). Valoración de la prueba, reglas legales, garantía y libertad en el proceso civil. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista*. Recuperado de http://egacal.e-ducativa.com/upload/2007_MonteroJuan.pdf
- Ortiz Ortiz, R. (2004). *Teoría general de la acción procesal en la tutela de los intereses jurídicos*. Caracas: Frónesus.
- Parilli, A. (1997). *La Prueba y sus Medios Escritos*. (2ª. ed.). Caracas: Mobil Libros.
- Podetti, H. (1997). Los principios del derecho del trabajo. En *Instituciones del derecho del trabajo y la seguridad social* (pp.139-153). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas
- Rivera Morales, R. (2009). *Las pruebas en el derecho venezolano*. (6ª. ed.). Barquisimeto: Librería J. Rincón G.
- Rengel Romberg, A. (1997). *Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano*. (vol. III). Caracas: Arte.

- Santana Osuna, J. (2007). *El proceso laboral y sus instituciones*. Caracas: Paredes.
- Sartori, J. (2007). Valoración de la pruebas y el mundo jurídico multidimensional. Recuperado de http://www.e-derecho.org.ar/congresoprocesal/VALORACION%20%20LA%20PRUEBA_2007.doc
- Sentis Melendo, S. (1978). *La prueba: Los grandes temas del derecho probatorio*. Buenos Aires: E.J.E.A.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2001). *Caso: Juan de la Cruz Rodríguez vs. Cándido Ramón Rodríguez*. Sala de Casación Social: expediente 00-391.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2004). *Caso: Naif Enrique Mouhammad Rojas vs. Ferretería EPA, C.A.*. Sala de Casación Social: expediente 04-408.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2004). *Caso: Carmen Alicia Gil vs. Gobernación del estado Apure*. Sala de Casación Social: expediente 04-643.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2005). *Caso: Elvis Leonel Torres Arteaga vs. Corpoven, S.A.*. Sala de Casación Social: expediente 05-213.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2005). *Caso: José Leonidas Parra Castro vs. Ruedas de Aluminio, C.A.*. Sala de Casación Social: expediente 05-077.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2005). *Caso: Siomara Carmen Moreno González vs. Valles Servicios de Previsión Funeraria*. Sala de Casación Social: expediente 05-234.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2005). *Caso: Samuel Enrique Leal Peroz vs. Bompét, C.A. ahora Wood Group Pressure Control, C.A.*. Sala de Casación Social: expediente 05-1049.
- Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (2009). *Caso: Hermes del Valle Ramírez López vs. Consorcio Uruapari*. Sala de Constitucional: expediente 02-2620.
- Villasmil, F. y Villasmil. M. (2003). *Nuevo procedimiento laboral venezolano*. Maracaibo: Librería Europa.

