

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL ^A

IRMA BONTES CALDERÓN ^B

IVÁN MIRABAL RENDÓN^β

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. EL PROCESO LABORAL EN VENEZUELA. 2.1 AUDIENCIA PRELIMINAR. 2.2. AUDIENCIA DE JUICIO. III. TIPO Y EXTENSIÓN DE LAS FACULTADES DEL JUEZ. IV. LA GESTIÓN DEL DEBIDO PROCESO. VI. EL JUEZ Y LA BUENA FE PROCESAL. V. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y DECISIONES EXTINTIVAS DEL PROCESO DISTINTAS DE LA SENTENCIA Y DE LA CONCILIACIÓN. VI. LA FUNCIÓN CAUTELAR DEL JUEZ. VII. CONCLUSIÓN.

I. INTRODUCCIÓN.

En agosto del 2002 se promulga en Venezuela la *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*¹ (LOPT), con ella se cambia la visión total de los procesos judiciales laborales, pues se introduce como elemento preponderante la oralidad.

Esta materialización legislativa obedece al mandato de la Constitución del año 1999². Así el Estado sancionó esta Ley en uso de sus potestades con la finalidad de lograr la construcción y consecución de una *justicia laboral expedita y efectiva* para la mejor satisfacción de los conflictos intersubjetivos individuales y colectivos de los sujetos inmersos en el Derecho del Trabajo.

Es poco viable expresar en esta sencilla monografía 10 años de experiencia de la LOPT; pero se hace necesario destacar que -sin dudas- fue un gran adelanto y notable esfuerzo de los Magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia³ el logro de

^A Tema desarrollado para ser expuesto en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que realiza cada 3 años la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en esta ocasión, celebrado en Santiago de Chile del 25 al 28 de septiembre del 2012, ensayo que forma parte del Taller “*Nuevo Sistema Laboral Procesal*” presidido por el profesor Mario Pasco Cosmópolis de Perú.

^B Abogada, egresada de la Universidad Santa María (Caracas). Postgraduada en Derecho Laboral por la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas), Especialización en Derecho del Trabajo, Universidad de Salamanca (Salamanca-España), VII Cursos de Postgrado en Derecho: Estudios sobre Problemas Actuales del Derecho del Trabajo. Florida International University (Miami- USA), Seminario Introductorio de Mediación. Universidad Castilla-La Mancha (Toledo-España), I Curso de Postgrado en Derecho: Relaciones Laborales, Empleo y Protección Social en la Globalización. Universidad Castilla-La Mancha (Toledo-España), Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales-OIT. Profesora de pre y postgrado. Socia del Despacho de abogados Varas-Longo Bontes & Asociados (VLB) Caracas, Distrito Capital.

^β Abogado, egresado de la Universidad Católica del Táchira (San Cristóbal). Postgraduado en Derecho del Trabajo con la Universidad Católica Andrés Bello (Caracas). Cursos de postgrado en la Universidad de Sevilla y Castilla-La Mancha (España). Profesor de la cátedra de Derecho del Trabajo en la Universidad Fermín Toro y en postgrado en Derecho Procesal del Trabajo de la UNEFA (Barquisimeto). Miembro del Grupo Bolonia. Director de Fundación Universitas. Director-editor de la Revista <<Derecho del Trabajo>>.

¹ Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002, con una *vacatio legis* de 1 año, con lo cual entró en vigencia en 13 de agosto de 2003. Derogó la anterior Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo de 16-08-1940 y sus sucesivas reformas, siendo la última el 18-11-1959.

² Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 5.453 Extraordinario, de fecha 24 de marzo de 2000. Promulgada por la Asamblea Nacional en fecha 20 de diciembre de 1999.

³ La disposición transitoria cuarta de la CRBV ordeno a la Asamblea Nacional dentro del primer año, contado a partir de su instalación, que aprobará una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción

tan importante instrumento jurídico, quienes no solo redactaron el proyecto aprobado por la Asamblea Nacional, sino que una vez promulgado éste, le dieron el apoyo necesario para su implementación, lo cual no ha ocurrido con otras leyes procesales en el país. Con el transcurrir del tiempo y el ejercicio práctico, esta ley ha sufrido modificaciones mediante interpretaciones jurisprudenciales de su articulado. Con todo, la colectividad ha podido tener sin mayor dilación un proceso judicial más rápido y efectivo, traduciéndose en una *tutela judicial efectiva*, con las garantías constitucionales inherentes del derecho a la defensa y el debido proceso, atendida y decidida la controversia por un juez imparcial.

En este breve ensayo se buscará destacar el rol del juez del trabajo, especialmente en la primera instancia, partiendo de un proceso innovador como el venezolano, hacia donde van o han andado casi todos los países latinoamericanos, impregnado del elemento de la oralidad, que cumple casi diez años en el nuestro, y que con sus características particulares, puede coadyuvar a quienes se encuentran en el transcurso de renovación de sus distintos sistemas judiciales laborales.

II. EL PROCESO LABORAL EN VENEZUELA.

El proceso laboral venezolano sufrió una modificación significativa, pasando de ser casi totalmente escrito a ser predominantemente oral, aun cuando, por formalidad y seguridad jurídica, se mantienen ciertos actos escritos, en función del *principio de la oralidad actuada*.

Este tipo de juicios, por lo menos el instaurado en nuestro país para el sistema laboral, parte de unos principios orientadores como son *la uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad*⁴. Por otra parte, el papel del juez es preponderante, siendo que en él, se personifica al rector del proceso.⁵

La estructura judicial del sistema procesal laboral en Venezuela propone un juicio compuesto por dos (2) instancias, la primera de ellas se subdivide a su vez en dos (2) fases: audiencia preliminar y audiencia de juicio. Para cada una de estas dos (2) fases se han creado dos tipos de tribunales de una misma instancia pero especializados funcionalmente. La *audiencia preliminar* conocida por el juez de sustanciación, mediación y ejecución mientras que la *audiencia de juicio* es llevada por juez de juicio. En el proceso concurren entonces tres jueces, dos de primera instancia y uno superior.

laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador en los términos previstos en la Constitución y en las leyes; sin embargo dicha tarea fue asumida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

⁴ Artículo 2 LOPT.

⁵ Artículo 6 LOPT. El Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tenida en cuenta también, a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Los Jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas, de las cuales obtienen su convencimiento.

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

La primera instancia en el proceso laboral, tiene entonces la característica especial, posiblemente única en Latinoamérica, como se señaló, de estar compuesto por dos fases sucesivas, por lo cual requiere dos tipos de tribunales con jueces diferenciados.

La segunda instancia está integrada por los Tribunales Superiores del Trabajo, que pueden ser unipersonales o colegiados (tres jueces).

También existe la posibilidad de ejercer el Recurso de Casación que es conocido por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, la cual está compuesta por cinco (5) Magistrados.

Esta estructura se crea con el objeto de poder materializar los principios que impregnan este proceso, donde el juez cumple un papel principal que se evidenciará de seguidas en su participación en la composición del litigio; particularmente en el desarrollo del proceso en primera instancia -en la cual nos centraremos-. Este proceso judicial en definitiva, amplió las facultades del juez como rector imparcial frente a las partes, no limitándose a ser simplemente un espectador pasivo que toma decisiones, sino un impulsador y garantizador del derecho, del debido proceso y de la tutela judicial efectiva.

2.1 AUDIENCIA PRELIMINAR.

La audiencia preliminar, que en realidad debió llamarse fase preliminar es una etapa muy compleja del proceso porque en ella pueden concurrir manifestaciones procesales de distintas naturaleza tales como: la depuración del proceso (a través del Despacho Saneador o a través del control de los presupuestos procesales), el ejercicio de la potestad cautelar del juez (medidas cautelares), la utilización obligatoria de medios de composición del litigio (conciliación y/o mediación), y la aportación probatoria (promoción de pruebas).

La audiencia preliminar es la primera fase del proceso que se inicia ante el juez de sustanciación, mediación y ejecución quien *ab initio* ya ha verificado un *primer despacho saneador*⁶ al ser introducido el libelo de la demanda (si fuere el caso), si este cumple con los requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico adjetivo laboral, y de estar lleno los extremos de Ley, el juez tiene que pronunciarse sobre la admisión de la demanda, pero si detecta errores e imprecisiones en el libelo, por no cumplir con los parámetros establecidos

⁶ **Artículo 124 LOPT.** Si el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, comprueba que el escrito libelar cumple con los requisitos exigidos en el artículo anterior, procederá a la admisión de la demanda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su recibo. En caso contrario, ordenará al solicitante, con apercibimiento de perención que corrija el libelo de la demanda, dentro del lapso de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación que a tal fin se le practique. En todo caso, la demanda deberá ser admitida o declarada inadmisibile dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del libelo por el Tribunal que conocerá de la misma. La decisión sobre la inadmisibilidada de la demanda deberá ser publicada el mismo día en que se verifique.

De la negativa de la admisión de la demanda se dará apelación, en ambos efectos, por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y para ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, si se intenta dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso establecido para la publicación de la sentencia interlocutoria que decidió la inadmisibilidada de la demanda. Al siguiente día de recibida la apelación, el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo remitirá el expediente al Tribunal Superior del Trabajo competente.

en el artículo 123 de la LOPT⁷, debe decretar el saneamiento del mismo, a través del *primer despacho saneador* y ordenar al actor que lo corrija.

Una vez corregido el mismo y notificada ya la parte demandada, se inicia la audiencia preliminar, la cual se realiza en varias sesiones que en su conjunto no podrán exceder más de cuatro meses, donde las partes en su instalación están obligadas a promover sus pruebas⁸, y el juez tendrá oportunidad de estudiar el expediente, sobretodo abrir la posibilidad de la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación y/o mediación; y solo si no es posible que se logre un acuerdo voluntario de composición se entiende agotada la fase preliminar, entonces el juez deberá realizar la depuración de los vicios que pudiera seguir teniendo el expediente, a través del *segundo despacho saneador*⁹.

No es objeto de este trabajo analizar en detalle las circunstancias particulares en esta fase del proceso¹⁰, más si el papel del juez, quien en el ejercicio de sus funciones y con el fin de lograr la resolución del litigio, puede proponer soluciones directas, adelantar opinión, plantear opciones, por cuanto al no decidir puede claramente señalar a las partes sus posibilidades frente a sus pretensiones, lo cual le da más libertad para inducirlos a un acuerdo, que es en si, una de las principales finalidades de la audiencia preliminar; puede también declarar la improcedencia *in limine litis*, en fin ejercer cualquier actividad que ayude o contribuya a la posibilidad de lograr una mediación o conciliación entre las partes producto del conflicto judicial, con lo cual se puede lograr un proceso rápido y efectivo

⁷ **Artículo 123 LOPT.** Toda demanda que se intente ante un Tribunal del Trabajo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución se presentará por escrito y deberá contener los siguientes datos:

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

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

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

Parágrafo Único: También podrá presentarse la demanda en forma oral ante el Juez del Trabajo, quien personalmente la reducirá a escrito en forma de acta, que pondrá como cabeza del proceso.

⁸ Sobre cuya admisibilidad se pronunciará el juez de juicio.

⁹ **Artículo 134 LOPT.** Si no fuera posible la conciliación, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, a través del despacho saneador, resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiere detectar, sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en un acta.

¹⁰ Esta ley prevé consecuencias importantes, en algunos casos fatídicas por la incomparencia de alguna de las partes a la instalación de la Audiencia Preliminar y/o sus prolongaciones, tales como el desistimiento del procedimiento (incomparencia del demandante) o admisión de hechos (por la insistencia del demandado).

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

desde el inicio, y a través de este una verdadera tutela judicial efectiva.¹¹ La mayoría de casos se han resuelto en esta etapa preliminar.

A partir de la consumación de la audiencia preliminar, es cuando comienza a correr el lapso de cinco (5) días hábiles para que se efectúe la *Contestación de la Demanda*¹².

La contestación de la demanda es el acto procesal mediante el cual, el demandado se defiende de las alegaciones realizadas por el actor, en esta oportunidad la parte demandada puede alegar todo cuanto le favorezca, es por ello que, la contestación tiene para el demandado la misma importancia que la demanda para el actor, en virtud, que fija el alcance de sus pretensiones; la contestación implica el ejercicio de una acción, que persigue como la demanda la tutela del órgano jurisdiccional. Con la contestación de la demanda queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales debe versar la prueba, la audiencia de juicio y sobre los cuales deberá recaer la sentencia.¹³

Dicho lapso para la contestación de la demanda, entendemos que corre paralelo a la incorporación de las pruebas por el juez de sustanciación, mediación y ejecución al expediente (Art. 74 LOPT)¹⁴. Una vez transcurrido ese tiempo, el expediente debe ser remitido al juez de juicio, que es cuando se inicia la segunda fase de la Primera Instancia, en otro tribunal y con un juez distinto al que conoció la primera fase de la instancia en la *audiencia preliminar*, es decir, comienza la etapa de *audiencia de juicio*.

2.2. AUDIENCIA DE JUICIO.

Una vez que el juez de juicio recibe el expediente en un plazo de cinco (5) días hábiles, debe providenciar sobre las pruebas¹⁵, es decir, si las admite o no, si se tratase de pruebas

¹¹ Es interesante resaltar que el poder judicial en Venezuela lleva un estricto control de las estadísticas de los casos que se resuelven en la audiencia preliminar, para la evaluación de la eficiencia de los jueces, lo cual los presiona a realizar un verdadero ejercicio de mediación, y a no pasar esta fase como de mero trámite.

¹² **Artículo 135.** Concluida la audiencia preliminar sin que haya sido posible la conciliación ni el arbitraje, el demandado deberá, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, consignar por escrito la contestación de la demanda determinando con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza y expresar asimismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar. Se tendrán por admitidos aquellos hechos indicados en la demanda respectiva, de los cuales, al contestar la demanda, no se hubiere hecho la requerida determinación, expuestos los motivos del rechazo, ni aparecieren desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso. Si el demandado no diera la contestación de la demanda dentro del lapso indicado en este artículo, se le tendrá por confeso, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante. En este caso, el tribunal remitirá de inmediato el expediente al Tribunal de Juicio, quien procederá sentenciar la causa sin más dilación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, al recibo del expediente, ateniéndose a la confesión del demandado.

¹³ MIRABAL RENDÓN, Iván. *Audiencia de juicio en el proceso laboral. Procedimiento en segunda instancia. Algunas precisiones conceptuales* En: *Derecho Procesal del Trabajo*. Jurídicas Rincón, Barquisimeto, Venezuela (2005). p. 184.

¹⁴ **Artículo 74 LOPT.** El Juez de sustanciación, mediación y ejecución, una vez finalizada la audiencia preliminar, en ese mismo acto, incorporará al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el Juez de juicio.

En este caso el tribunal de juicio emitirá las copias certificadas respectivas al Tribunal Superior competente, quien decidirá sobre la apelación oral e inmediatamente y previa audiencia de parte en un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la realización de la audiencia de parte. La decisión se reducirá a su forma escrita y de la misma no se admitirá recurso de casación.

¹⁵ **Artículo 75 LOPT.**

que demuestran hechos no controvertidos el juez no tiene que admitirlas, y sobre la negativa de admisión de prueba se abre un lapso de apelación, que se computa dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la negativa; contra la admisión de pruebas no existe recurso de apelación¹⁶.

Así, el juez primeramente debe admitir las pruebas y después debe fijar la fecha para la celebración de la audiencia de juicio, siendo que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente deberá providenciar sobre las pruebas y al quinto (5º) día deberá fijar la audiencia por auto expreso donde establecerá el día y la hora para su celebración, la cual deberá ser fijada en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles, contados a partir de dicho auto¹⁷. No puede fijarse la audiencia de juicio sin que haya habido una determinación sobre las pruebas, porque evidentemente las partes tienen que saber en que va a consistir el debate probatorio, es decir cuales son los hechos controvertidos, lo que constituye una garantía al *debido proceso* consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)¹⁸.

La audiencia de juicio constituye el acto procesal donde las partes hacen valer sus correspondientes alegatos, en esta fase ya no podrán alegarse hechos nuevos, siendo que la etapa de alegación cesó en la audiencia preliminar; y en consecuencia habrá quedado delimitado el *thema decidendum* por los correspondientes argumentos de hecho y de derecho con la oportuna promoción probatoria, realizado en la fase inicial (audiencia preliminar).¹⁹

¹⁶ Artículo 76 LOPT.

¹⁷ Artículo 150 LOPT.

¹⁸ Artículo 49. El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas y, en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica es un derecho inviolable en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas con violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, salvo las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley.
2. Toda persona se presume inocente mientras no se pruebe lo contrario.
3. Toda persona tiene derecho a ser oída en toda clase de proceso, con las debidas garantías y dentro del plazo razonable determinado legalmente, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad. Quien no hable castellano o no pueda comunicarse de manera verbal, tiene derecho a un intérprete.
4. Toda persona tiene derecho a ser juzgada por sus jueces naturales en las jurisdicciones ordinarias, o especiales, con las garantías establecidas en esta Constitución y en la ley. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio sin conocer la identidad de quien le juzga, ni podrá ser procesada por tribunales de excepción o por comisiones creadas para tal efecto.
5. Ninguna persona podrá ser obligada a confesarse culpable o declarar contra sí misma, su cónyuge, concubino o concubina, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. La confesión solamente será válida si fuere hecha sin coacción de ninguna naturaleza.
6. Ninguna persona podrá ser sancionada por actos u omisiones que no fueren previstos como delito, faltas o infracciones en leyes preexistentes.
7. Ninguna persona podrá ser sometida a juicio por los mismos hechos en virtud de los cuales hubiese sido juzgado anteriormente.
8. Todos podrán solicitar del Estado el restablecimiento o reparación de la situación jurídica lesionada por error judicial, retardo u omisión injustificados. Queda a salvo el derecho del particular para exigir la responsabilidad personal del magistrado o juez y del Estado de actuar contra éstos.

¹⁹ MIRABAL RENDÓN, Iván. Ob. Cit. p. 189 y 190.

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

No es inoficioso resaltar que si el demandado no hubiere cumplido con la carga procesal de contestar la demanda de manera oportuna, *no tendrá lugar la realización de la audiencia de juicio*, siendo que en este caso, por imposición del artículo 135 de la LOPT el juez de juicio recibirá las actas procesales a *los fines únicos de dictar la sentencia sin mayor dilación atendiendo a la confesión del demandado*, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo del expediente²⁰, en el entendido que la misma no sea contraria a derecho ni manifiestamente ilegal, para cuyo efecto el juez de juicio previamente deberá pronunciarse sobre la admisión de las pruebas incluso conceder la oportunidad para su evacuación para poder generar su valoración en la sentencia, respetando así el derecho a la defensa, debido proceso y la tutela judicial efectiva.

Igualmente, hay que resaltar que existen ciertas pruebas que se pudieran evacuar con antelación a la celebración de la audiencia de juicio, tal como podría ser el caso de una inspección judicial, la prueba de informes, una experticia para que el experto solo establezca los resultados en el juicio, etc., *la evacuación con antelación* tiene su sentido y es que persigue la finalidad que la audiencia de juicio se desarrolle de la manera más efectiva posible, con menos retardos y por ende con la mayor cantidad de pruebas evacuadas viables, en pro de los principios de concentración, brevedad y celeridad, que de ser el caso de efectuarse *la evacuación con antelación*, dicha(s) prueba(s) debe(n) ser fijada(s) expresamente en el auto de admisión de las pruebas para que las partes tengan conocimiento de la(s) misma(s), antes de la realización de la audiencia de juicio y puedan ejercer sobre ella(s) su control y así se garantice el debido proceso²¹.

Las partes con sus abogados, o, solamente sus apoderados debidamente facultados²², deben concurrir a la celebración de la audiencia de juicio, quienes tendrán derecho a un lapso prudencial²³ para hacer sus alegaciones de manera oral, es decir, expondrán verbalmente los alegatos contenidos en el libelo de la demanda y en la contestación, a cuyo efecto -se insiste- no se admitirá la alegación de nuevos hechos.²⁴ La incomparecencia de cualquiera de las partes, al igual que pasa en la audiencia preliminar, genera a la letra de la ley consecuencias fatales en el proceso para quien incumpla esta carga²⁵, atenuadas en algunos casos por la jurisprudencia.

²⁰ **Artículo 135 LOPT.**

²¹ MIRABAL RENDÓN, Iván. Ob. Cit. p. 190.

²² **Artículos 46 y 47 LOPT**

²³ La práctica ha marcado que el lapso prudencial para cada una de las partes es 10 minutos.

²⁴ MIRABAL RENDÓN, Iván. *Ibidem*.

²⁵ Para la parte actora, la principal consecuencia de no asistir a la Audiencia de Juicio, es *el desistimiento de la acción*, es decir, el actor perderá su derecho de accionar judicialmente para intentar una nueva demanda laboral en contra de su empleador. Sin embargo, la jurisprudencia señaló que la sanción aplicable debe ser el desistimiento del procedimiento y así el actor pueda interponer de nuevo su demanda al transcurrir 90 días continuos (Perención de la instancia). En el caso de la *no comparecencia de la parte demandada* la norma establece que se le tendrá por confeso con relación a los hechos planteados por la parte demandante.

La audiencia de juicio²⁶ será presidida de forma personal por el juez (principio de inmediatez) y el mismo dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para asegurar la mejor celebración de la audiencia. El juez de juicio dispone de amplias potestades como rector del proceso para tomar todas las medidas que se requieran para asegurar que la audiencia se lleve a cabo sin inconvenientes de ninguna naturaleza. Su función principal en la audiencia se concretará a la percepción de los argumentos orales y públicos de las partes en cuanto a sus dichos en la demanda y la contestación que con anterioridad fueron consignados por escrito. Oídos los alegatos de las partes, se iniciará la evacuación de las pruebas, comenzando con las del demandante en la forma y oportunidad que determine el Tribunal. También se establece que en la audiencia o debate oral, no se admitirá a las partes la presentación ni lectura de escritos, a menos que se trate de alguna prueba existente en los autos, a cuyo tenor deba referirse la exposición oral.²⁷

Al concluir la evacuación de pruebas y la audiencia oral, pueden hacerse unas conclusiones del juicio, aunque la Ley no lo prevé, en la práctica ha ocurrido que el juez permite a las partes que hagan algunos alegatos finales, porque evidentemente a lo largo del desarrollo de la audiencia hay situaciones que han ocurrido y se hace necesario destacarlas, por otro lado, la Ley no prohíbe tales conclusiones. Lo que generalmente prohíben los jueces es que las partes lean algún escrito de doctrina o jurisprudencia (se pueden citar pero sin leer) o que en la audiencia lean el libelo de demanda o la contestación (debe resumirse oralmente).

La actuación del juez de juicio es primordial en dicha audiencia desde su inicio para escuchar los alegatos orales de las partes, presenciar y dirigir la evacuación de las pruebas para aclarar los hechos controvertidos, incluso, si aún hubiese dudas sobre el fondo del asunto, el juez puede ordenar la evacuación de alguna otra prueba para su esclarecimiento²⁸. Esta facultad del juez de juicio de ordenar la práctica de otra prueba²⁹ es una institución semejante al *auto para mejor proveer* prevista en el Código de Procedimiento Civil³⁰, evidencia que el juez de juicio podrá gestionar cualquier diligencia dentro de los límites legales, para generar en su mente una convicción sobre quien tiene la razón para así producir la sentencia.

²⁶ La audiencia de juicio es *única* pero puede ser objeto de prolongaciones, el debate de juicio se debe celebrar en una misma oportunidad en la que se deberá dictar la sentencia para cumplir con los principios de celeridad, concentración e inmediatez que informan el nuevo procedimiento laboral. Es por ello que la Audiencia, una vez iniciada, supone que el acto se mantendrá sin solución de continuidad hasta la culminación del debate, debiendo prolongarse durante todo el tiempo hábil que se requiera dentro del mismo día, para lo cual es necesario que el Juez lo provea de manera expresa. De no culminar el debate oral el mismo día, previo agotamiento extendido de las horas de despacho del Tribunal, y asimismo no se hayan realizado todas las prácticas y trámites judiciales que haya que hacer, se puede prolongar para un día hábil siguiente, sin exclusión de realizar así varias prolongaciones hasta que se termine de considerar el asunto, y se agote la audiencia. El hecho de que haya varias sesiones no significa que haya varias audiencias, *la audiencia por su naturaleza es una sola*.

²⁷ **Artículos 6 y 152 LOPT.**

²⁸ **Artículo 156 LOPT**

²⁹ **Artículo 71.** Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el Juez en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales, que considere convenientes.

El auto en que se ordenen estas diligencias fijará el término para cumplirlas y contra él no se oirá recurso alguno.

³⁰ **Artículo 514 del Código de Procedimiento Civil**, publicado en Gaceta Oficial No. 4.209 Extraordinario del 18 de septiembre de 1990.

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

Como requisito especial y adicional, la audiencia de juicio deberá ser reproducida en forma audiovisual³¹. Si en dado caso el tribunal no está proveído de un sistema audiovisual, ello no excluye que la parte interesada pueda traer cámaras de filmación, o en su defecto grabadores de audio, siendo que registra la forma en que se desarrolló la Audiencia de Juicio para el conocimiento del Juzgado Superior³². En casos excepcionales y ante la imposibilidad manifiesta de reproducción audiovisual de la audiencia, ésta podrá realizarse sin estos medios, dejando el juez de juicio constancia de esta circunstancia en la reproducción de la sentencia.

Finalizada la audiencia de juicio, el juez se retirará de la audiencia por un tiempo que no excederá de sesenta (60) minutos para deliberar, durante el transcurso de ese tiempo las partes deben permanecer en la Sala de Audiencias. Al regreso del juez, éste debe dictar la sentencia en forma oral, expresando el dispositivo del fallo, así como una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, lo cual debe reducir de inmediato a forma escrita. Este acto es intrincado para el juez, siendo que tiene la obligación inexcusable de dictar sentencia en sesenta (60) minutos, pues de lo contrario tendrá que repetirse todo el proceso de nuevo, para cuyo efecto deberá fijar nueva oportunidad, sin perjuicio del hecho, que ello constituye causal de destitución.³³

Sólo por excepción, debido a la complejidad del caso, por causas ajenas a su voluntad o por fuerza mayor, el juez de juicio podrá diferir, por una sola vez, la oportunidad para dictar sentencia, hasta por un lapso máximo de cinco (5) días hábiles después de concluida la audiencia de juicio, en cuyo caso el juez deberá indicar a las partes la fecha y hora exacta a los fines de su comparecencia obligatoria a tal acto.

III. TIPO Y EXTENSIÓN DE LAS FACULTADES DEL JUEZ.

³¹ **Artículo 162 LOPT.**

³² **Artículo 162 LOPT:** La audiencia deberá ser reproducida en forma audiovisual, debiendo, el Juez de Juicio, remitir, junto con el expediente y en sobre sellado, la cinta o medio electrónico de reproducción, para el conocimiento del Tribunal Superior del Trabajo o la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. En casos excepcionales y ante la imposibilidad manifiesta de la reproducción audiovisual de la audiencia, ésta podrá realizarse sin estos medios, dejando el Juez constancia de esta circunstancia en la reproducción de la sentencia.

³³ **Artículo 158 LOPT.** Concluida la evacuación de las pruebas, el Juez se retirará de la audiencia por un tiempo que no excederá de sesenta (60) minutos. Mientras tanto, las partes permanecerán en la Sala de Audiencias.

De regreso a la Sala de Audiencias, el Juez de Juicio pronunciará su sentencia oralmente, expresado el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, la cual reducirá de inmediato, en cuanto a su dispositiva, a forma escrita. Si el Juez de Juicio no decide la causa inmediatamente, después de concluido el debate oral, éste deberá repetirse de nuevo, para lo cual se fijará nueva oportunidad.

En casos excepcionales, por la complejidad del asunto debatido, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor, el Juez de juicio podrá diferir, por una sola vez, la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles, después de evacuadas las pruebas. En todo caso, deberá, por auto expreso, determinar la fecha para la cual se difirió el acto para sentenciar, a los fines de la comparecencia obligatoria de las partes a este acto.

Parágrafo Único: Constituye causal de destitución el hecho de que el Juez de Juicio no decida la causa dentro de la oportunidad establecida en esta Ley.

El sistema procesal laboral, en casi todos los países de Latinoamérica, se caracteriza por el impulso de parte, más ello no excluye la posibilidad inquisitiva de la cual se dota al juez del trabajo, sin traspasar los límites del orden público establecido (debido proceso y derecho a la defensa), en el ejercicio de su indagatoria.

En el proceso laboral venezolano, el juez tiene por norte de sus actos la verdad, los jueces están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos³⁴.

El juez en la actualidad dispone de amplísimas facultades, y más aún, participa de forma activa en el proceso para satisfacer el interés general de la justicia de una manera más efectiva y expedita.

Siendo que ahora el juez laboral es el rector del proceso, puede y debe impulsarlo personalmente, hasta su conclusión, por lo tanto, en el transcurso del mismo tiene la *posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje*.³⁵

Con sus facultades se ampliaron también sus obligaciones. Su participación no solo se limita a sentenciar, ahora, además del impulso, está obligado a inquirir la verdad o a promover soluciones alternas que provengan de las partes, presenciar el debate y la evacuación de las pruebas de las cuales obtiene su convencimiento, a solicitar si fuere necesario la evacuación de pruebas adicionales, no con miras a suplir la deficiencia de las partes en la instrucción del caso, sino con el fin de obtener certeza suficiente para determinar la verdad *verdadera* (o material) como la conocemos en Venezuela o la *verdad jurídica objetiva*, como la denominan en Argentina³⁶.

³⁴ Artículo 5 LOPT.

³⁵ Artículo 6 LOPT.

³⁶ Dentro del derecho venezolano, este concepto tiene asidero en el artículo 26 y 257 de la Carta Magna por los cuales se obliga a los órganos del Estado a tener por norte la verdad material por encima de los formalismos dentro de los procedimientos judiciales y administrativos. En tal sentido, con respecto al concepto de *verdad material* —sinónimo, como señalamos, de *verdad jurídica objetiva*— la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (sentencia 1089 del 22 de junio de 2001 en el caso: Williams Chacón Noguera) ha señalado lo siguiente: “*De tal modo, que es en el pronto desarrollo del proceso y en la realización del orden jurídico que no se concibe la figura del juzgador como un mero espectador ante un debate en el cual se compromete una de las funciones primordiales del Estado (jurisdiccional); antes por el contrario, el juzgador es el director del proceso y es en esta función en la que le corresponde impulsar el mismo, mediante la formación progresiva del procedimiento como fase externa de aquel, a través de su intervención o dirección tendente a obtener la mayor cercanía posible de la averiguación de la verdad material de los hechos, ya que, si se dejara a merced de las partes la labor de indagar la verdad del objeto de la controversia, éstas tan sólo lo harían dentro de los parámetros que más convengan a sus respectivos intereses.../ ... En ejercicio de esta función rectora del juez en el proceso y, en acatamiento del principio procesal de inmediación para la mejor búsqueda de la verdad material, le es permisible al juzgador realizar diligencias para un mejor proveer, esto es, ordenar de oficio la práctica de las diligencias que considere pertinentes y necesarias para el esclarecimiento de la controversia*” (Negritas agregadas).

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

En esta concepción del proceso, se le permite al juez abandonar el sistema general sobre la valoración de las pruebas como lo era la prueba legal o tasada, para darle cabida a la sana crítica³⁷, concebida por la doctrina como las *reglas 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*;³⁸ más sin embargo, pareciera que con la parte final de la norma que prescribe este cambio sobre la valoración de las pruebas en el proceso laboral, se confundiera la *sana critica* con el modo de la *libre convicción*.

La ley procesal laboral amplía tanto las facultades inquisitorias del juez en la búsqueda de la verdad con el objeto principal de proteger el débil económico en la contratación de trabajo, que quizás incurriendo en un error conceptual en criterio de los procesalistas, se establece una especie de extensión del *indubio pro operario*, que abarca ya no solo la duda en la interpretación de una norma, sino la apreciación de los hechos o las pruebas.³⁹ Extensión, que insistimos no ha sido pacíficamente aceptada por la doctrina, y en la cual la propia Sala de Casación Social de nuestro Tribunal Supremo, ha establecido sus límites para su aplicación, señalando que no puede alterarse los términos legales de la carga de la prueba (Sentencia de la Sala de Casación Social del TSJ. Fecha 25-09-2007. Ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz. Caso: Instalaciones Industriales F.G. y Central La Pastora).

La ampliación de las facultades del juez en este proceso se hizo en definitiva necesaria para cumplir con el objetivo fundamental del mismo, que no es otro que la aplicación de la justicia, a través de la búsqueda de la verdad material; más en ningún modo significa que se puede alejar del principio de legalidad de las formas procesales, salvo casos de excepción, donde puede aplicar la analogía en casos de ausencia normativa especial.

Hay otras facultades que se incorporan al juez del trabajo venezolano, siendo que tiene facultades sancionatorias que parecieran a primera vista estar al borde de los límites de la constitucionalidad; más adelante tocaremos el punto, pero queremos destacar ahora, que la recientemente promulgada *Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores*⁴⁰, previó que el juez en los casos de resistencia al cumplimiento voluntario de la sentencia que establezca la reincorporación del trabajador a su sitio de trabajo, pueda ordenar la ejecución forzosa y la negativa a cumplir la orden se considerará desacato a la autoridad judicial con pena de prisión de seis (6) a quince (15) meses.

IV. LA GESTIÓN DEL DEBIDO PROCESO.

³⁷ **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.*

³⁸ ALSINA, Hugo (1956) p.127, citado por Castillo, Joel Gonzalez, *La fundamentación de las sentencias y la sana critica.* En: Revista Chilena de Derecho, vol. 33 N° 1, pp. 93 - 107 [2006].

³⁹ **Artículo 9 LOPT.** Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma Legal o en caso de colisión entre vanas 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 mas favorezca al trabajador.* La norma adoptada se aplicará en su integridad.

⁴⁰ Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.076 Extraordinario de fecha 07 de mayo de 2012.

La exigencia de un debido proceso no constituye un requisito vacío, es decir, no es suficiente que exista cualquier juicio para que el derecho de la defensa y las garantías constitucionales se verifiquen en el proceso laboral. Por el contrario, el proceso laboral aparte del requisito temporal (previo) requiere de un requisito cualitativo (debido) que materialice la sustantividad de los derechos de las partes en juicio.

Este requerimiento del debido proceso está consagrado expresamente en el artículo 49 de la constitución venezolana. El constituyente no reparó en lo amplio de la consagración de esta garantía, entre las cosas más resaltantes, es su ámbito de aplicación, ya que consagró el mismo, tanto para los procedimientos administrativos como los judiciales, consiguientemente este derecho, así como las garantías derivadas del mismo resultan vinculantes para todo proceso judicial y para todo procedimiento administrativo dentro de los cuales están evidentemente incluidos los tramitados en las Inspectorías del Trabajo.

Estos procesos para poder ser debidos, deben ser realizados sobre la base de una norma legal, y por un órgano competente, en caso contrario existiría una ausencia absoluta de procedimiento. La apertura de un juicio laboral debe ser inmediatamente informado al interesado, toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga (Ord. 1° del Art. 49 CRBV), de lo contrario ¿Cómo podría comenzar a alegar sus defensas si ni siquiera tiene conocimiento que existe una investigación contra él?; con ello, se busca garantizar el derecho a la defensa en todo estado y grado del proceso.

Asimismo el debido proceso incluye el derecho a probar (Ord. 1° del artículo 49) los hechos alegados. Este derecho supone la facultad de aportar elementos probatorios por cualquiera de los medios permitidos por la ley (principio de la libertad de los medios probatorios), el cual está consagrado en el artículo 70 LOPT⁴¹. Pero también permite el derecho al control y contradictorio de las pruebas aportadas por los otros interesados e incluso la aportada por la misma *administración de justicia*; de modo que no sólo se limita al aporte de pruebas, sino también a la posibilidad de desvirtuar las que desfavorezcan sobre la base de la ilegalidad o impertinencia para alcanzar la verdad material.

El requerimiento de un juzgador imparcial e independiente, también está en sintonía con la idea de un debido proceso, el cual debe permitirle al interesado ser oído (ordinal 3ro del artículo 49), es decir, tener la oportunidad para expresar sus defensas de hecho y de derecho a fin de aclarar todo lo que considere pertinente.

En resumen, el *debido proceso* es una garantía procesal que en Venezuela emana del orden constitucional, según el cual, toda persona tiene derecho a ciertas seguridades mínimas,

⁴¹ **Artículo 70 LOPT.** Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina la presente Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República; quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio.

Las partes pueden también, valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán, de la forma preceptuada en la presente Ley, en lo no previsto en esta se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código de Procedimiento Civil, Código Civil o en su defecto, en la forma que señale el Juez del Trabajo.

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

destinadas a proyectar un resultado justo y equitativo dentro de los procesos judiciales y los procedimientos administrativos. Estas garantías pasan desde permitirle al justiciable tener oportunidad de ser oído por su juez natural y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al mismo. De la misma forma, toda sentencia judicial debe basarse en un proceso previo legalmente tramitado que garantice la igualdad de todos los que sean parte en el mismo, así, la legalidad del proceso también se constituye en una garantía para que el juez se conduzca dentro de un determinado esquema judicial, sin poder improvisar trámites no prescritos en la ley, salvo algún vacío legal existente, cuya forma de solución también la prevé la norma adjetiva, a través de la aplicación de la analogía.

Siendo así, sólo bajo ausencia normativa se puede acceder a la libertad de las formas procesales, pero el juez cuidadosamente debe determinar y expresar a las partes los criterios a seguir para su realización. El artículo 11 de la LOPT establece el principio de legalidad de las formas procesales de manera general, pero a la vez prevé la excepción; a la literalidad de la norma se lee: *“Los actos procesales se realizarán en la forma prevista en la ley; en ausencia de disposición expresa, el Juez del Trabajo determinará los criterios a seguir para su realización, todo ello con el propósito de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso. A tal efecto, el Juez del Trabajo podrá aplicar, analógicamente, disposiciones procesales establecidas en el ordenamiento jurídico, teniendo en cuenta el carácter tutelar de derecho sustantivo y adjetivo del derecho del trabajo, cuidando que la norma aplicada por analogía no contraríe principios fundamentales establecidos en la presente Ley”*.

En este orden de ideas, Álvaro Badell señala: *“El marco Constitucional orienta la función principal del Juez, como lo es dictar sentencia, juega un papel preponderante el artículo 257 al establecer que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia, debiendo anteponer, en caso de colisión, la justicia por encima de las formas cuando éstas últimas no sean esenciales”*.⁴²

El valor de la justicia dentro del proceso laboral tiene que estar siempre equitativamente equilibrado en favor de todas las partes litigantes, más aún cuando en materia laboral existe una ley protectora, tuitiva y parcializada en favor del débil económico, pero con una justicia garantizada y dirigida por un juez imparcial, el proceso laboral se presenta como una conjugación de todos los derechos constitucionales, incluidos inexorablemente el derecho a la tutela judicial efectiva (Art. 26 CRBV), así como el derecho al debido proceso (Art. 49 CRBV), que hacen que el juez en aras de la justicia, deba ajustar su enfoque a la realidad, así como a lo debidamente alegado y probado en autos al momento de dictaminar la sentencia, para brindar la tan añorada seguridad jurídica y resaltar el Estado de Derecho.

En conclusión, estas manifestaciones o las otras que se deducen del mismo artículo, constituyen límites y norte a la vez, de la actividad judicial al momento de sentenciar, ya

⁴² BADELL MADRID, Álvaro. *Aspectos Procesales de la Sentencia*. Diplomado en Derecho Procesal Civil. CDE LOYOLA, (UCAT), Barquisimeto-Estado Lara. Trabajo inédito. p. 3.

que de lo contrario incurriría en violación de normas constitucionales y legales, que anularían toda la actuación realizada.

V. EL JUEZ Y LA BUENA FE PROCESAL.

La gestión del juez para la consecución del debido proceso con todas las facultades y garantías referidas ejecutadas dentro del marco de la legalidad, consigue como obstáculo, en algunos casos, la mala praxis jurídica, concebida ésta como el abuso que pueden cometer las partes cuando utilizan el proceso o fases del mismo, no para el logro del objeto para el cual fue previsto, sino con fines distintos a la *ratio legis*. Contra esta práctica indeseable el sistema judicial laboral venezolano establece en cabeza del juez la obligación de velar porque prive la buena fe en el proceso, para ello podrá sancionar, de oficio o a petición de parte, cualquier falta que atente contra la probidad y lealtad en el mismo⁴³.

Son tan amplias sus facultades en esta materia que la sola inferencia de la posible comisión de una falta en este sentido, le permite iniciar el procedimiento sancionatorio y/u oficiar a los órganos competentes si fuere el caso para establecer las respectivas responsabilidades. Incluso el Juez podrá extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros conforme lo prevé el artículo 48 LOPT.

En este sentido, el juez laboral podrá, motivadamente, imponer a las partes, sus apoderados o los terceros de acuerdo a nuestra *ley adjetiva*, multas equivalentes a diez unidades tributarias (10 U.T.), como mínimo y de sesenta unidades tributarias (60 U.T.)⁴⁴, como

⁴³ **Artículo 48 LOPT.** El Juez del Trabajo deberá tomar, de oficio o a petición de parte, todas las medidas necesarias establecidas en la ley, tendentes a prevenir o sancionar la falta de lealtad y probidad en el proceso, las contrarias a la ética profesional, la colusión, y el fraude procesal o cualquier otro acto contrario a la majestad de la Justicia y al respeto que se deben los litigantes. A tal efecto, el Juez podrá extraer elementos de convicción de la conducta procesal de las partes, de sus apoderados o de los terceros y deberá oficiar lo conducente a los organismos jurisdiccionales competentes, a fin de que se establezcan las responsabilidades legales a que haya lugar.

Parágrafo Primero: Las partes, sus apoderados o los terceros, que actúen, en el proceso con temeridad o mala fe, son responsables por los daños y perjuicios que causaren.

Se presume, salvo prueba en contrario, que las partes, sus apoderados o los terceros, han actuado en el proceso con temeridad o mala fe cuando:

1. Deduzcan en el proceso pretensiones o defensas, principales o incidentales, manifiestamente infundadas;
2. Alteren u omitan hechos esenciales a la causa, maliciosamente;
3. Obstaculicen, de una manera ostensible y reiterada, el desenvolvimiento normal del proceso

Parágrafo Segundo: En los supuestos anteriormente expuestos, el Juez podrá, motivadamente, imponer a las partes, sus apoderados o los terceros una multa equivalente a diez unidades tributarias (10 U.T.), como mínimo y de sesenta unidades tributarias (60 U.T.), como máximo, dependiendo de la gravedad de la falta. La multa se pagará en el lapso de tres (3) días hábiles siguientes a la resolución del Tribunal, por ante cualquier Oficina Receptora de Fondos Nacionales, para su ingreso en la Tesorería Nacional. Si la parte o las partes, sus apoderados o los terceros no pagare la multa en el lapso establecido, sufrirá un arresto domiciliario de hasta ocho (8) días, a criterio del Juez. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente. Contra la decisión judicial que imponga las sanciones a que se refiere este artículo no se admitirá recurso alguno.

⁴⁴ La Unidad Tributaria (U.T.) de acuerdo al Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria de Venezuela, es una medida de valor creada a efectos tributarios que permite equiparar y actualizar a la realidad inflacionaria los montos de las bases de imposición, exenciones y sanciones, entre otros, con fundamento en la variación del índice de precios al consumidor (IPC). Se indexa anualmente, y en la actualidad equivale a Bs. 90 (Gaceta Oficial No.39.866 de fecha 16-02-2012), con lo cual las multas expresadas en dólares a cambio oficial (Bs. 4.3 x dólar) pueden ir desde \$USA 209,30 hasta \$USA 1.255.81.

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

máximo, dependiendo de la gravedad de la falta y si la parte o las partes, sus apoderados o los terceros no pagaren la multa en el lapso establecido, sufrirán un arresto domiciliario de hasta ocho (8) días a criterio del juez; el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente, más, es importante destacar que contra la decisión judicial que imponga las sanciones referidas *no se admitirá recurso alguno*.

VI. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y DECISIONES EXTINTIVAS DEL PROCESO DISTINTAS DE LA SENTENCIA Y DE LA CONCILIACIÓN.

Desde la promulgación de la constitución en 1999, el modelo de Estado cambió en Venezuela, pasando a ser, además de Democrático y Social de Derecho, de *Justicia*⁴⁵; y ello, en consideración de algunos doctrinarios nacionales significa que “... *el Estado de Justicia al que nos referimos, y al que hace referencia nuestro texto constitucional no comprende una justicia inmaterial, meramente objetiva y abstracta, ni tampoco ideal, sino aquella posible y realizable bajo la premisa de los derechos de la persona como valor supremo del ordenamiento jurídico, una verdadera justicia material; aspecto que obliga a las instituciones democráticas y a sus funcionarios, no sólo a respetar efectivamente tales derechos, sino a procurar y concretar en términos materiales la referida justicia, orientando todas y cada una de sus actividades en función de ella*”⁴⁶.

La tutela judicial efectiva, es el derecho de los ciudadanos a exigir al Estado, a través del ejercicio de la función jurisdiccional, que sus intereses subjetivos legítimos sean tutelados eficazmente conforme las formas y dispositivos procesales que contempla el ordenamiento jurídico, y esto incluye entre otros aspectos, la libertad de acceso a la justicia, a obtener con prontitud una eficaz protección judicial, a ser oído, a obtener un fallo derivado de un debido proceso, en fin, un proceso judicial expedito que resuelva las controversias de los particulares, integrándose a él también el derecho a recurrir de la sentencia (doble instancia por apelación); y a la garantía del cumplimiento del fallo (tutela cautelar).

En esta ilación de ideas, la Sala Constitucional de nuestro Tribunal Supremo de Justicia, ha manifestado que:

“El derecho a la tutela judicial efectiva, de amplísimo contenido, comprende el derecho a ser oído por los órganos de administración de justicia establecidos por el Estado, es decir, no sólo el derecho de acceso sino también el derecho a que, cumplidos los requisitos establecidos en las leyes adjetivas, los órganos judiciales conozcan el fondo de las pretensiones de los particulares y, mediante una decisión dictada en derecho, determinen el contenido y la extensión del derecho deducido, de allí que la vigente Constitución señale que no se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales y que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia (artículo 257). En un estado social de

⁴⁵ Artículo 2 CRBV.

⁴⁶ ESCARRA, Carlos: “Tutela Judicial Efectiva”, en *Tendencias Actuales del Derecho Procesal, Constitución y Proceso*. Caracas, Universidad Católica Andrés Bello, 2006.

derecho y de justicia (artículo 2 de la vigente Constitución), donde se garantizará una justicia expedita, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles (artículo 26 *eiusdem*), la interpretación de las instituciones procesales debe ser amplia, tratando que si bien el proceso sea una garantía para que las partes puedan ejercer su derecho de defensa, no por ello se convierta en una traba que impida lograr las garantías que el artículo 26 constitucional instauro.

La conjugación de artículos como el 2, 26 y 257 de la Constitución de 1999, obliga al Juez a interpretar las instituciones procesales al servicio de un proceso cuya meta es la resolución del conflicto de fondo, de manera imparcial, idónea, transparente, independiente, expedita y sin formalismos o reposiciones inútiles”.⁴⁷

No tenemos dudas que el proceso laboral venezolano, impregnado de todos los principios comentados y con una estructura que asegura la celeridad, fue elaborado pensando en la obtención de una real *tutela judicial*, y aun cuando en sus inicios la implementación de algunas instituciones de este proceso han parecido excesivamente restrictivas, formalistas y/o desmedidamente sancionatorias⁴⁸, actualmente, luego de su experiencia práctica, han sido atenuadas por la jurisprudencia, por tanto podemos decir que el proceso laboral, como toda institución legal perfectible al fin, va en camino de cumplir sus expectativas si se efectúan ciertas reformas puntuales, surgidas la mayoría de la práctica del seno judicial.

Pese a lo anterior, se hace necesario destacar un elemento recientemente incorporado por la ya comentada *Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT)*, que en criterio de muchos, atenta o limita gravemente la *tutela judicial efectiva*, como lo es la posibilidad de *acceso a los órganos jurisdiccionales*, entendida ésta como la posibilidad que tiene cualquier ciudadano de acceder libremente a los órganos de administración de justicia en defensa de sus derechos e intereses, sin mayores limitaciones y/o impedimentos, y en atención a los mecanismos previstos en la ley.

⁴⁷ SALA CONSTITUCIONAL DEL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA, Sentencia de fecha 10 de Mayo del 2001, con ponencia del Magistrado Jesús Eduardo Cabrera Romero. N° 708. Exp. N° 00-1683.

⁴⁸ La posibilidad legal de quedar el procedimiento desistido por la ausencia del demandante a la instalación de la audiencia preliminar o cualquiera de sus prolongaciones, o que los hechos queden admitidos por la inasistencia del demandado a los mismos actos; la posibilidad del desistimiento de la acción por la inasistencia a la audiencia de juicio (demandante) a pesar de haber promovido pruebas, o la posibilidad de la admisión de hecho por la falta de contestación escrita (a pesar de haber promovido pruebas) o por la inasistencia a la audiencia de juicio (demandado), a pesar de haber contestado y presentado las pruebas.

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

Así, existen en la LOTT, cuatro (4) disposiciones⁴⁹ que impiden recurrir en sede jurisdiccional si la administración pública, en cabeza del Inspector del Trabajo, no certifica que se cumplió con una orden o providencia emitida por éste, o se consignó fianza en el caso de las multas; ello limita la garantía que tienen los justiciables de acudir libremente a la jurisdicción a ejercer los recursos procesales previstos en nuestro ordenamiento jurídico, cuando sientan que la propia administración ha violentado sus derechos, y además la misma les impide, la posibilidad de recurrir.

Ya la jurisprudencia (Vid. Sentencia SPA-CSJ 04-03-1999)⁵⁰ había vetado tiempo atrás el *solvet et repete* como inconstitucional, es decir, la obligación de pagar la multa o afianzarla previamente para poder recurrir de ella vía jurisdiccional. La coerción que requiere toda ley para su cumplimiento, no puede atentar contra derechos y/o principios fundamentales del proceso pues iría en contra la *igualdad* de las partes, visto desde dos puntos de vista, i) coloca al presunto infractor en una evidente desigualdad frente a la Administración y ii)

⁴⁹ Artículo 363 LOTT. **Procedimiento ante prácticas antisindicales.** El Inspector o Inspectora del Trabajo, al tener conocimiento de la existencia de prácticas antisindicales verificará la existencia de las mismas dentro de las setenta y dos horas siguientes de conocidos los hechos. De comprobarse la existencia de prácticas antisindicales, **se ordenará inmediatamente el cese de las mismas** y el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá cinco días para emitir la Providencia Administrativa correspondiente. El incumplimiento de la orden será sancionado conforme a las previsiones establecidas en esta Ley y **no tendrá apelación ante la instancia judicial hasta luego de su cumplimiento.** (Reasaltado nuestro)

Artículo 425 LOTT. **Procedimiento para el reenganche y restitución de derechos.** Cuando un trabajador o una trabajadora amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral sea despedido, despedida, trasladado, trasladada, desmejorado o desmejorada podrá, dentro de los treinta días continuos siguientes, interponer denuncia y solicitar la restitución de la situación jurídica infringida, así como el pago de los salarios y demás beneficios dejados de percibir, ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción correspondiente.

.../...

El procedimiento será el siguiente:

8. La decisión del Inspector o Inspectora del Trabajo en materia de reenganche o restitución de la situación de un trabajador o trabajadora amparado de fuero o inamovilidad laboral será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales.

9. En caso de reenganche, **los tribunales del trabajo competentes no le darán curso alguno a los recursos contenciosos administrativos de nulidad, hasta tanto la autoridad administrativa del trabajo no certifique el cumplimiento efectivo de la orden de reenganche y la restitución de la situación jurídica infringida.** (Reasaltado nuestro)

Artículo 513 LOTT. **Procedimiento para atender reclamos de trabajadores y trabajadoras.** El trabajador, trabajadora, o grupo de trabajadores y trabajadoras, podrán introducir reclamos sobre condiciones de trabajo, por ante la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción. Los reclamos interpuestos serán atendidos por la Inspectoría del Trabajo de acuerdo al siguiente procedimiento.

.../...

7. La decisión del inspector o inspectora del trabajo que resuelva sobre cuestiones de hecho, dará por culminada la vía administrativa y solo será recurrible por vía judicial previa certificación del inspector o inspectora del trabajo del cumplimiento de la decisión. (Resaltado nuestro)

Artículo 550 LOTT **Consignación o afianzamiento de la multa para recurrir. No se oirá el recurso** mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa. (Resaltado nuestro).

⁵⁰ **Extinta Corte Suprema de Justicia. Sentencia de fecha 4 de Marzo de 1999 en Sala Político Administrativa:** “No obstante, la posición actual de la jurisprudencia, derivada de una interpretación constitucionalizante, ha sido de la que el principio de “*solvet et repete*” resulta una intolerable violación al derecho constitucional a la defensa, al acceso a la justicia, consagrados en el artículo 68 de la Constitución y en consecuencia se ha procedido a su desaplicación en el caso concreto, por la vía del control difuso de la constitucionalidad prevista en el artículo 20 del Código de Procedimiento Civil declarando que es de preferente aplicación dicha norma fundamental. Así, mediante decisiones de fecha 14 de Octubre de 1990 (caso Shell de Venezuela C.A.) y del 24 de Noviembre de 1993 (caso Cervecería Modelo C.A.) se consideró que el artículo 137 de la Ley Orgánica de Aduanas y el artículo 462 de su reglamento, coliden con el texto de la Carta Magna, al limitar el acceso a la justicia a través de la obligación de pago o afianzamiento previo de la multa impuesta”

genera una discriminación entre los distintos afectados, basada en su capacidad económica, por cuanto los únicos que podrían recurrir serían las personas con condiciones financieras aceptables, personas que tienen dinero para así poder pagar por adelantado el derecho a ser oídos en un recurso administrativo o jurisdiccional que tenga como finalidad verificar la legalidad de la sanción.

Se requiere un estudio más completo para poder desarrollar este particular, sin embargo, por su importancia debía destacarse, ya que son normas que limitan el acceso a la justicia y seguramente serán profundamente debatidas en los foros jurídicos de nuestro país.

VII. LA FUNCIÓN CAUTELAR DEL JUEZ.

El juez en su rol, funge como garante del *derecho a la tutela judicial efectiva*, y éste a su vez, está concebido como requisito fundamental para el cumplimiento de los fines de un *Estado de Justicia*, derecho que se materializa a través del *debido proceso* y todas las garantías contenidas en el mismo. En este sentido, las medidas cautelares constituyen un instrumento de la justicia dispuesto para que el fallo jurisdiccional sea ejecutable y eficaz, además que constituyen una expresión de la tutela judicial efectiva que pregona nuestro dispositivo constitucional, pues obviamente la tutela judicial no cumpliría su destino final, si la decisión careciera de *efectividad* por no poderse ejecutar. Justamente, la efectividad, es el elemento que complementa la protección judicial.

Rafael Ortiz Ortiz señala de forma sencilla pero precisa que “...*Pareciera un contrasentido... pensar en una ‘tutela judicial efectiva’ puesto que si la tutela es ‘judicial’ es, per se ‘efectiva’, si así no fuera dejaría de ser ‘tutela’. Sin embargo, la locución ha sido ampliamente difundida en el mundo contemporáneo como para prescindir de ella y porque denota unas consideraciones que no basta una ‘simple’ tutela judicial, sino que además sugiere la idea de ‘efectividad’ material...*”⁵¹

La cautela, es por tanto, la posibilidad que tiene el juez de asegurar la efectiva ejecución y/o materialización de la sentencia, con la cual se entiende, se restablece el orden jurídico infringido; pues de nada sirve obtener la *tutela judicial*, si ésta no garantiza efectividad, es decir, a los fines de la justicia, no basta con atravesar un proceso impoluto, si la sentencia no se puede cumplir, el fin último del proceso no se alcanzaría.

El legislador venezolano previó este poder cautelar en la norma 137⁵² de la LOPT, al establecer la posibilidad de decretar medidas preventivas que *considere pertinentes*, cuyo inmediato objeto es evitar que quede *ilusoria la ejecución del fallo basada en la*

⁵¹ ORTIZ-ORTIZ, Rafael: *Tutela Constitucional Preventiva y Anticipada*. Fronesis, Caracas, 2001, p. 142.

⁵² **Artículo 137 LOTTT.** A petición de parte, podrá el juez de sustanciación, mediación y ejecución acordar las medidas cautelares que considere pertinentes a fin de evitar que se haga ilusoria la pretensión, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama. Contra dicha decisión se admitirá recurso de apelación a un solo efecto, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, contados a partir del acto que se impugna, la misma será decidida en forma oral e inmediata y previa audiencia de parte, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes por el Tribunal Superior del Trabajo, sin admitirse recurso de casación contra dicho fallo. La incomparecencia del recurrente a la audiencia se entenderá como el desistimiento que el recurrente hace de la apelación.

EL ROL DEL JUEZ EN EL PROCESO LABORAL

pretensión; la diferencia con el poder cautelar del juez civil es que, solo se requiere la *presunción 'grave' del derecho que se reclama*, mientras que tradicionalmente se reconocen como requisitos *Fumus Boni Iuris* (presunción del derecho que se reclama) y *el Periculum in Mora* (peligro que el contenido del dispositivo sentencial pueda quedar disminuido en su ámbito económico), y más recientemente, la *Ponderación de Intereses en conflictos*.⁵³

Es amplísima la potestad cautelar del juez laboral, pudiendo dictar cualquier medida con flexibilidad, pues las formalidades se reducen a (i) su criterio o consideración sobre la posibilidad de que quede ilusorio la ejecución del fallo, y a la (ii) presunción de la existencia del derecho. La palabra 'grave', pareciera que está fuera de contexto en la norma referida.

Aun así, es difícil, por lo menos en la actualidad, que en los juicios se dicten este tipo de medidas preventivas⁵⁴, porque la realidad indica que siendo el empleador el generalmente demandado, es poco probable que quede ilusoria la ejecución del fallo en caso de resultar éste perdidoso. Sin embargo, existe la previsión legal para casos de dudas.

VIII. CONCLUSIÓN.

La nueva normativa legal diseñó un modelo de proceso laboral que supera notablemente las fallas que presentaba el viejo modelo procesal escrito. Por otra parte, la aplicación de la reforma del proceso laboral ha contado con el constante apoyo y supervisión de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, lo cual ha permitido que la misma se haya llevado a cabo en estos años con un grado de eficiencia muy superior a la obtenida por otras reformas procesales realizadas en el país que no tuvieron similar soporte y seguimiento. Es necesario resaltar que el gran éxito se debe a varios componentes unidos dentro de un contexto global y el rol del juez en el nuevo proceso laboral es fundamental.

Pese a lo anterior, consideramos que la ley puede seguir evolucionando, de hecho el capítulo II del Título IX denominado Régimen Procesal Transitorio establece en su artículo 207 una evaluación integral de su texto en cabeza de la Asamblea Nacional y de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia transcurridos 5 años de su vigencia, lo cual aun no se ha realizado. Esta revisión, podría implicar una modificación tendiente a que se verifiquen primordialmente cinco aspectos en todas las instancias del proceso a los fines de evitar limitaciones a la tutela judicial efectiva, evidenciadas sobretudo en las severas consecuencias endosadas a las inasistencias de las partes a los actos procesales (desistimiento o admisión de hechos), algunas de las cuales han tenido que ser resueltas con criterios flexibles vía jurisprudencial. Así, es vital la eliminación de los excesivos

⁵³ El *Periculum in Damni* (peligro de daño) que era solo exigido para decretar medidas cautelares innominadas, en años recientes también está siendo exigido de acuerdo al criterio establecido en algunas sentencias del Tribunal Supremo de Justicia para las nominadas.

⁵⁴ Por otro lado, no suelen dictarse medidas preventivas para evitar que un embargo, prohibición de enajenar o gravar un inmueble o algún otro tipo de medidas preventivas generen ánimos adversos en el demandado para la mediación conducida por el juez de la audiencia preliminar. Más aún, cuando se trata de un patrono solvente.

formalismos, la supresión de incidencias, se requiere que el proceso permita con mayor celeridad la sentencia de mérito, y que esta además de congruente sea motivada, y finalmente, que la decisión se pueda efectivamente cumplir o ejecutar.

Como crítica adicional, señalaríamos la obligación de analizar las potestades añadidas en la ley sustantiva para los jueces, entre otras, la facultad de poder iniciar procedimientos de penas privativas de libertad por desacato a un juicio en materia de estabilidad (o el inspector del trabajo por un procedimiento administrativo de inamovilidad laboral) o por no cumplir con el pago de una multa, pues en la práctica no ha sido necesaria tal sanción, siendo que además presupone el riesgo de quebrantar el Estado de Derecho al no cumplirse con un debido proceso, violentarse acceso a la justicia, y no garantizarse el pleno derecho a la defensa. Amén de lo anterior, cabe señalar que es una cuestión superada por la historia donde se ha dejado claro que no se debe pagar penas privativas de libertad por deudas.

En Barquisimeto y Caracas, Venezuela.
2 de Agosto 2012

Agradecimientos:

Al profesor Mario PASCO COSMOPOLIS por la noble invitación que nos ha formulado para participar en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Santiago de Chile (Sep. 2012).

A los profesores de Derecho del Trabajo, César CARBALLO MENA y Oscar HERNÁNDEZ ÁLVAREZ y al profesor de Derecho Procesal Paolo LONGO FALSETTA, por la gentil revisión que nos han hecho al presente trabajo.