

**Principios fundamentales del derecho procesal laboral venezolano**

**Carmen J. Álvarez D.**

Investigadora del Instituto de Derecho Comparado  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Universidad de Carabobo

**Roslyn E. Sánchez A.**

Investigadora del Instituto de Derecho Comparado  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Universidad de Carabobo

## Principios fundamentales del derecho procesal laboral venezolano

### Resumen

En el presente trabajo de investigación jurídico-procesal, se pretende destacar la importancia de los principios procesales para una eficiente ejecución de la justicia laboral, en este sentido al estudiar la norma adjetiva se observa que comprende expresamente principios que orientan la actividad procesal de los sujetos del proceso jurisdiccional del trabajo. Por tal motivo, se considera que dichos principios deben tomarse en cuenta y ponerse en práctica tal como lo señala la normativa vigente, pues constituye las ideas fundamentales que determinen las primordiales características del Derecho Procesal del Trabajo ofreciendo a los sujetos procesales, criterios para la interpretación e integración del mismo. Es de resaltar, que esta investigación se ha llevado a cabo haciendo referencia desde lo general a lo particular, es decir en primer lugar se realiza una definición sobre el derecho procesal, donde se especifica la definición de principios, principios constitucionales y legales, se conceptualiza a su vez los principios procesales laborales; Partiendo de esta base documental como segundo aspecto fundamental para dicha investigación, se explican de forma detallada todos los principios que orientan el nuevo proceso laboral venezolano. En síntesis, se trata de un estudio interpretativo de desarrollo conceptual, fundamentado en revisiones bibliográficas y legislativas, que a criterio personal ha de constituir un aporte jurídico para posteriores soportes investigativos.

**Palabras Clave:** Derecho procesal, proceso laboral, principios fundamentales.

## Fundamental principles of venezuelan labor litigation

### Abstract

In this study of legal and procedural research is intended to highlight the importance of Procedural Principles for efficient delivery of labor justice in this sense to study the standard adjective shows that expressly includes principles that guide the procedural activity of subjects the jurisdictional work process. Therefore, it is considered that these principles should be considered and implemented as stated the current regulations, which constitutes the fundamental ideas that determine the fundamental characteristics of Labor Litigation offering to proceedings, criteria for interpretation and integration thereof. It is noteworthy that this research has been carried out by reference from the general to the particular, ie first a definition of procedural law, where the definition of principles specific, constitutional and legal principles, is performed conceptualized labor turn procedural principles; On this evidence base as a second fundamental aspect for such research are explained in detail all the principles that guide the new Venezuelan labor process. In short, it is an interpretive study of conceptual development, based on bibliographic and legislative, that personal judgment must constitute a legal contribution for further research supports revisions.

**Key words:** procedural law, labor process, fundamental principles.

## Principios fundamentales del derecho procesal laboral venezolano

### SUMARIO

#### Introducción

#### 1. Definición del derecho procesal laboral

- 1.1. Definición de Principios
- 1.2. Nociones Fundamentales de los Principios Constitucionales y Legales
- 1.3. Definición de Principios Procesales Laborales

#### 2. Principios que orientan el nuevo proceso laboral venezolano

- 2.1. Autonomía, imparcialidad y especialidad de la jurisdicción laboral
- 2.2. Oralidad
- 2.3. Inmediación
- 2.4. Concentración
- 2.5. Publicidad
- 2.6. Gratuidad
- 2.7. Brevidad
- 2.8. Rectoría del Juez o Jueza en el proceso
- 2.9. Sana crítica al valorar las pruebas por el juzgador
- 2.10. Uniformidad procesal
- 2.11. Principio de favor o In dubio pro operario
- 2.12. Prioridad de la realidad de los hechos y equidad
- 2.13. Los medios alternos para la solución de conflictos

#### Conclusiones

#### Referencias.

## Principios fundamentales del derecho procesal laboral venezolano

### Introducción

El Derecho Procesal Laboral es producto de una larga evolución de la doctrina procesal en la que sus definiciones, principios, instituciones y postulados han ido progresando conforme a la dinámica cambiante de las sociedades.

En razón de estas nuevas concepciones de Estado social, El Derecho Procesal Laboral busca minimizar las desigualdades legales para obtener un equilibrio procesal, cuya función es lograr la aplicación de la justicia social, es allí donde sus principios fundamentales como lo son: La autonomía, la oralidad en sus distintos alcances, la intermediación, la concentración, publicidad, gratuidad, brevedad, rectoría del Juez, sana crítica al valorar las pruebas por el juzgador, uniformidad procesal, principio de favor pro operario, prioridad de la realidad de los hechos y equidad; y la novedosa figura de los medios alternos para la solución de conflictos en esta área laboral, juegan un papel significativo para obtener soluciones posibles en base a preceptos establecidos en forma complementaria para concretar luego de numerosas disposiciones específicas la regulación del proceso y el proceder de sus sujetos.

Es de acotar que los Principios Fundamentales del Derecho Procesal Laboral son reglas originadas de una premisa general que son el fundamento a otros enunciados dentro del desarrollo y los efectos del proceso laboral y cabe señalar que serán analizados de forma detallada, pues forman parte esencial del resguardo de los derechos procesales inmerso en los parámetros modernos que supone la mejor conducción del debido proceso.

## 1. Definición del derecho procesal laboral

Villasmil y Villasmil (2010, p. 27) define al Derecho Procesal Laboral como una rama del Derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos, En este sentido, el estudio del derecho procesal del trabajo comprende, entre otros, el análisis concerniente a la justificación o la razón de ser de este proceso; el porqué de una jurisdicción o proceso laboral con actuaciones procedimentales distintas o de formas especiales, en todo caso, el porqué de un procedimiento judicial distinto al civil. Este asunto ha sido y sigue siendo centro de reflexiones y disertaciones en la doctrina, algunas veces cometiendo toscas tautología, otras aportando valiosas opiniones y ejemplos que delatan la fundamentación teleológica del proceso laboral.

### 1.1. Definición de principios

De acuerdo a Calvo E. (2011, p. 654) el origen de la palabra principio proviene:

Del latín principium. Que significa primer instante del ser de una cosa. Punto que se considera como primero en una extensión o cosa. Base, fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede discurrendo en cualquier materia. Causa primitiva o primera de una cosa, o aquello de que otra cosa procede de cualquier modo.

En términos generales son principios aquellas normas orientadoras básicas de carácter general que funcionan como guías para que los sujetos sometidos a ellas actúen o tomen decisiones en una dirección correcta y previamente determinada. Visto de esta manera los principios necesariamente deben estar vinculados a un fin.

### 1.2. Nociones fundamentales de los principios constitucionales y legales

Bruzual G. (2010, p. 42) En Venezuela se inició el llamado constitucionalismo social, inspirado en la carta magna mexicana de 1917 pionera en el mundo en la consagración del

constitucionalismo social, tomándose en cuenta para su protección a las personas sin recurso o de menos ingreso económico. Así surge el derecho al amparo a la familia, el derecho a la educación, salud, seguridad social y al trabajo, ya no como concesión de derechos únicamente al individuo, sino a la familia y a la comunidad.

La constitución venezolana de 1999 establece en su artículo 89 una serie de principios, señalando previamente que el trabajo es un hecho social por ende gozará de la protección del Estado, por ello la ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores.

En efecto la ya nombrada Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el Artículo 89 ya mencionado anteriormente señala textualmente que:

...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.

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

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

Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta constitución en nulo y n genera efecto alguno

Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición

Se prohíbe el trabajo de adolescente en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Partiendo de éstas bases y en aras de facilitar las nociones de los principios constitucionales y legales es de comprender que éstas disposiciones sobre el resguardo en la relación laboral da origen indiscutiblemente al establecimiento determinante de una serie de principios específicos que señala la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por tal motivo tales

normativas constitucionales son sumamente valiosas e indispensables para proteger en toda situación las relaciones de trabajo.

### 1.3. Definición de principios procesales laborales

Rafael Ortiz-Ortiz (2004, p. 125) Señala en su texto Teoría General del Proceso que los principios procesales laborales son aquellas reglas de valoración que se deducen del ordenamiento jurídico adjetivo laboral y que sirven de fundamento para la interpretación y aplicación de las normas procesales en atención a un criterio axiológico primario como lo es la realización de la justicia.

Vescovi E. (2008, p. 51) afirma que el proceso, como también el procedimiento, se rigen por diferentes principios, aun cuando las legislaciones positivas no se afilian a ningún sistema puro. En consecuencia el estudio histórico de los diferentes procesos, ha mostrado como los diversos principios han sido sucesivamente admitidos, rechazados y vueltos a instaurar, en una especie de *corsi e ricorsi*. Así se observa una lucha, que se repite sin cesar, entre oralidad y escritura, entre celeridad y la búsqueda de mayores garantías que conduce a enlentecer los tramites entre libertad de formas y sujeción a estas, entre el predominio de las partes o del Juez en la dirección del proceso, entre tarifa legal y libre apreciación de la prueba, entre unidad y multiplicidad de instancias, entre otros. Toda reforma ha tenido, a menudo, como consecuencia, luego de un periodo más o menos prolongado, una propensión a ser modificada volviendo al sistema anterior.

No obstante ello puede tratarse, como en todas las actividades humanas, una línea de progreso. El proceso ha pasado, de ser un duelo privado, a convertirse en una función pública; el formalismo inicial, prácticamente sin sentido, ha cedido a los mecanismos más avanzados y, en general, se procura que la función jurisdiccional satisfaga las necesidades superiores de la colectividad, antes que el interés particular del litigante. La abolición del sistema de tarifa legal en la evaluación de la prueba, es casi universalmente admitida, así como la tendencia hacia la

inmediación (que apareja la oralidad o el proceso por audiencias) y la abreviación. También el aumento de los poderes del Juez, sin desmedro de las garantías del debido proceso.

## **2. Principios que orientan el nuevo proceso laboral venezolano**

La Ley Procesal Laboral contempla unos innovadores principios que son entre otros, la oralidad, Inmediación, gratuidad, concentración, publicidad, la rectoría del Juez en el proceso y la novedosa figura de los medios alternos de resolución de conflictos entre otros, que pueden redundar en un descongestionamiento de los tribunales de justicia. En general, el derecho procesal ha observado un desarrollo desigual con respecto al derecho sustantivo; en efecto, el sistema procesal clásico se ha caracterizado por el predominio absoluto de la forma escrita, hasta el extremo de que lo que no consta en las actas escritas carece de toda relevancia jurídica: “lo que no está en los autos no está en el mundo”, repiten aun con cierta socarronería muchos de nuestros jueces cuando pretenden explicar su evasión de la realidad de los hechos.

Este monopolio de las actas escritas que reduce la función del Juez a decidir siguiendo un conjunto de actuaciones formales sirve de justificación para poder delegar en otros funcionarios la tarea de preparar o instruir la totalidad o parte del proceso, puesto que el sentenciador es un simple árbitro de un duelo a quien sólo corresponde definir al ganador sin ninguna participación activa en el proceso y sin libertad siquiera para apreciar las pruebas del expediente, pues está sometido a rígidas reglas legales para su valoración. Esta posición meramente contemplativa y casi mecánica del Juez tiene su fundamento en el principio dispositivo según el cual los litigantes son los dueños del proceso, los personajes estelares de un drama en el que el Juez es simple espectador por lo que corresponde a las partes determinar el desenlace de la lucha. Mientras el derecho sustantivo se fue adaptando a los grandes cambios económicos y sociales que ha experimentado, y en muchos casos conmovido, la humanidad creando, como dice Couture (2012, p. 270) un sistema jurídico especial para proteger a los hiposuficientes, estableciendo restricciones a la libertad contractual, y por tanto sensibles excepciones al principio clásico de igualdad de los ciudadanos ante la ley, y con la abolición de la noción de culpa aquiliana en

materia de infortunios del trabajo, el derecho procesal ha permanecido estacionario o cuando menos ha evolucionado con lentitud.

Chiovenda y Carnelutti en la (ob. Cit.) señalan que a partir de la primera década del siglo 20, los ius laboralistas, con la adhesión de grandes maestros del derecho procesal, como fueron promoviendo un sistema procesal especial capaz de crear un marco de protección para el laborante que hiciera efectiva para este la garantía del debido proceso mediante la compensación en el plano procesal de la desigualdad económica existente entre empleador y trabajador.

### **2.1. Autonomía, imparcialidad y especialidad de la jurisdicción laboral**

Se sigue la orientación establecida en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4° de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que establece que dentro del primer año la Asamblea Nacional aprobará:

Una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada. Se le otorga a los órganos jurisdiccionales del trabajo la facultad para conocer exclusivamente de todos aquellos asuntos de carácter contencioso que se produzcan con relación al hecho social trabajo. Se desarrolla la idea de autonomía y especialidad de la jurisdicción laboral al establecer que conocerán en primera instancia los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución y los de Juicio y las Cortes Superiores del Trabajo de las respectivas circunscripciones o circuitos judiciales en segunda instancia.

Igualmente la autonomía e independencia de la jurisdicción del trabajo la garantiza la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, con competencia material en la problemática laboral. Por otra parte la jurisdicción laboral será ejercida por los tribunales del trabajo previstos en la ley con competencia especializada en materia laboral y con autonomía e independencia de los otros órganos del Poder Judicial.

## **2.2. Oralidad**

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo desarrolla el principio constitucional de la oralidad en su artículo 3 al establecer: “El proceso será oral, breve y contradictorio, solo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella”

En este sentido la oralidad se entiende como un instituto procesal fundamental, en virtud del cual el proceso judicial del trabajo sea un instrumento que permita la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de la misma. La Ley sigue la tendencia casi universal de sustituir el proceso escrito por un procedimiento oral, breve, inmediato, concentrado y público que permita efectivamente la aplicación de la justicia laboral en el área de los derechos sociales.

### **Oralidad como elemento central del proceso**

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

### **Proceso por audiencia**

El sistema establecido en el proyecto desarrolla el principio de la oralidad a través de la audiencia, en donde participan directamente los tres sujetos procesales a saber: el demandante, el demandado y el Juez o Jueza. Este proceso por audiencia permite que la oralidad, elemento fundamental del proceso, obligue a que casi todos los actos del mismo se materialicen en forma oral.

El proceso por audiencia se desarrolla en dos audiencias fundamentales a saber: la audiencia preliminar y la audiencia de juicio.

### **Audiencia preliminar**

La audiencia preliminar es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio del trabajo. Su realización y conducción se materializa en la fase de sustanciación del proceso, estando a cargo del Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución. Esta audiencia preliminar es presidida personalmente por el Juez o Jueza y a ella deben comparecer las partes de manera obligatoria, bien sea personalmente o mediante apoderados en el día y la hora que determine el tribunal, previa notificación del demandado. La obligatoriedad a la comparecencia de esta audiencia es con el objeto de garantizar la posibilidad de que el Juez o Jueza de Sustanciación, Mediación y Ejecución estimule medios alternos de resolución de conflictos, como la conciliación o el arbitraje, a través de la mediación del tribunal.

### **Audiencia de Juicio**

La audiencia de juicio es el elemento central del proceso laboral y consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes. La misma debe desarrollarse con la presidencia del Juez o Jueza de Juicio y la participación obligatoria de las partes o sus representantes, en donde éstos expongan en forma oral los alegatos que consideren pertinentes para la mayor defensa de sus derechos e intereses. En esa misma audiencia de juicio serán evacuadas de forma oral las pruebas de testigos, expertos y posiciones juradas, y al finalizar el debate oral; el Juez o Jueza pronunciará su sentencia inmediatamente en forma oral, la cual reducirá por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes al pronunciamiento.

### **2.3. Inmediación**

El juicio oral se materializa a través de las audiencias sea ésta la audiencia preliminar o sea la audiencia de juicio. Por su parte, la inmediación a su vez es esencial al juicio oral pues el debate entre las partes como la evacuación de las pruebas en el proceso deben ser incorporadas en la misma audiencia, es decir, de manera inmediata.

El otro aspecto resaltante de este principio es que el Juez o Jueza debe participar personal y activamente en la evacuación de la prueba, a los fines de poderse formar personalmente un juicio valorativo de los argumentos y alegatos de las partes como de las pruebas evacuadas en la audiencia, y poder juzgar personalmente en base a la sana crítica resultante del debate procesal.

#### **2.4. Concentración**

Este principio se fundamenta en que en una misma audiencia debe concentrarse tanto la persona del Juez o Jueza que va a dirigir el debate y producir la sentencia, como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas, esto con el propósito de evitar retardos innecesarios y garantizar por parte del juzgador un conocimiento personal, directo, actual del debate procesal y poder obtenerse así una sentencia inmediata y en base a la percepción que el Juez o Jueza haya tenido del juicio.

La concentración dentro del proceso oral, supone la acumulación de alegatos, pruebas y decisión en el debate oral, este principio procura la supresión de largas etapas procesales y de sus distintas fases para que el proceso alcance su resultado o desenlace en el menor tiempo posible.

#### **2.5. Publicidad**

Establece el artículo 4 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que los actos del proceso serán públicos, salvo que expresamente esta Ley disponga lo contrario o el tribunal así lo decida, por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes. En este sentido la LOPT indica que los actos del proceso serán públicos, pero se procederá a puerta cerrada en la audiencia preliminar para facilitar la posibilidad de mediación y conciliación o por razones de decencia pública cuando así lo considere el Juez.

Los estudiosos del Derecho Procesal coinciden al señalar que este principio permite la transparencia del proceso jurisdiccional y la participación ciudadana en la administración de justicia. De modo que, cuando se habla de publicidad se está en presencia de la transparencia del

proceso y la participación de todas aquellas personas que tengan interés en presenciar las audiencias y demás actos, lo que se traduce en una forma de control por parte de la sociedad civil en la administración de justicia.

Es de resaltar que el principio de publicidad, es un principio procesal de carácter eminentemente político, que se funda en la conveniencia del control popular en la administración de justicia. La publicidad es un modo de controlar la falibilidad de los jueces.

### 2.6. Gratuidad

El Principio de gratuidad también de rango constitucional se encuentra establecido inicialmente en la constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus artículos 26 y 254, en su última parte el Artículo 26 señala en la parte final lo siguiente: ...El Estado garantizara una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismo o reposiciones inútiles; y el artículo 254 así mismo señala la gratuidad al establecer su independencia financiera y que el poder judicial no está facultado para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios.

En este mismo orden de ideas la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en su artículo 11 estipula que la justicia laboral es gratuita tanto en sede judicial como en sede administrativa del trabajo. En consecuencia, no se podrán establecer tasas, aranceles ni exigir ni recibir pago alguno por su servicio. Los registros públicos y notarías públicas no podrán cobrar tasas, aranceles ni exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales.

De igual forma este principio de gratuidad se encuentra contemplado en la Ley Adjetiva Procesal Laboral, de modo tal que se está en presencia de un principio que al ser de rango constitucional pasa a estar inmerso en la ley especial del trabajo siendo de forma obligatoria su cumplimiento.

## **2.7. Brevedad**

Este principio de brevedad se encuentra establecido en el artículo 3 de la LOPT al señalar que el proceso será oral, breve y contradictorio, a diferencia del sistema actual escrito, lento, burocrático y tardío en donde la causa se sustancia con relativa brevedad pero la sentencia se produce con excesivo retardo, esta Ley procesal laboral permite resolver la controversia en un lapso no mayor de seis meses concluida la sustanciación, tanto en primera como en segunda instancia, incluyendo casación. Es así por lo que esta ley establece un procedimiento breve y uniforme que permite la decisión inmediata de la causa en forma oral.

## **2.8. Rectoría del Juez o Jueza en el proceso**

El Juez de trabajo, en el cumplimiento de su delicada misión, asume el carácter de quien tiene el deber de buscar e inquirir la verdad por todos los medios posibles esto significa que es el Juez o Jueza quien gobierna o rige el proceso. En este caso el Juez o Jueza va a participar directa y personalmente, y no a través de intermediarios; en la sustanciación del proceso y en el debate procesal correspondiente todo bajo su absoluta y personal dirección, resolviendo las incidencias que pudieran presentarse de acuerdo con la normativa establecida en la Ley o en su defecto de acuerdo a los criterios que éste establezca a fin de garantizar la consecución de los fines fundamentales del proceso.

Esta amplia facultad de dirección y de participación en el proceso no puede constituir motivo de escándalo para las modernas corrientes del derecho Procesal, señala Villasmil y Villasmil (2006, p. 29) pues los poderes inquisitorios del Juez en la averiguación de la verdad tienden a expandirse con el avance gradual de la naturaleza pública del proceso civil hasta el extremo de que en muchos casos se acerca a los del Juez penal, como se constata en los llamados procesos inquisitorios como la interdicción o la inhabilitación, que pueden ser promovidos de oficio, y en todos aquellos conflictos relativos al estado y capacidad de las personas en los cuales el interés público permite ampliar los poderes del Juez.

Al respecto el artículo 6 de la ley adjetiva procesal dispone: “El Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo de oficio o a petición de parte hasta su conclusión”. Haciendo un recuento por el código de procedimiento civil se observa que se ordena al Juez, de oficio o a petición de parte, proveer la continuación de una causa que se encuentre en suspenso, caso en el cual procede la notificación de las partes, sin que corra término alguno hasta que no conste haberse cumplido con esa diligencia. La indiferencia del Juez, unida a la negligencia o a la desidia de las partes, era fuente de grandes retardos en la marcha de los procesos. Hoy, el Juez no está obligado a tolerar, como un simple espectador, la paralización del juicio, sino que debe impulsarlo hasta su conclusión, aún sin el concurso de las partes...

También se puede considerar como un ingrediente de este poder otorgado al Juez, como director del proceso la facultad, que le confiere el artículo 48 de la nombrada ley especial laboral, para tomar, de oficio o petición de parte, todas las medidas necesarias establecidas en la ley para prevenir o sancionar las faltas a la lealtad y probidad en el proceso, las contrarias a la ética profesional, la colusión y el fraude procesal o cualquier acto contrario a la majestad de la justicia y al respeto que se deben los litigantes. En esencia, es conveniente acotar que no basta con la existencia de un Juez letrado, formado en la ciencia del derecho. Se requiere de un Juez con autoritas, es decir, que sea acatado no por su condición de autoridad del estado sino por la confianza, el reconocimiento y el respeto que merecen sus decisiones.

### **2.9. Sana crítica al valorar las pruebas por el juzgador**

El estudio de los sistemas de valoración de la prueba conlleva a la determinación de la eficacia que tienen éstos al momento de la apreciación de los medios de prueba, es decir, señalar con exactitud cómo gravitan y qué influencias ejercen los mismos sobre la decisión que el Juzgador debe pronunciar. Por lo tanto, la actividad de valoración de la prueba que desarrolla el Juez previa a su sentencia se enmarca en diversos sistemas, entre los cuales se puede mencionar: el sistema legal o de la prueba tarifada y el sistema de la libre apreciación de la prueba o de la sana crítica, donde este último es adoptado por varias legislaciones. Para la legislación española, el Juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad,

discrecionalmente; debido a que esta manera de actuar llevaría a aplicar el sistema de la libre convicción, el cual viene a ser un método especial de análisis concebido por dicha legislación.

Por su parte la legislación colombiana rechaza lo que la española, denomina el sistema de sana crítica, ubicándolo como un sistema intermedio, dado a que considera que no existe distinción entre sana crítica y libre convicción, debido a que la libertad del Juez no lo exime de someterse a las reglas de la lógica, de la psicología y la técnica, con un criterio objetivo y social.

En lo que respecta a Venezuela, el legislador adopta un sistema mixto referente a la forma de valoración de la prueba debido a que en el Código de Procedimiento Civil, en su artículo 507 ha previsto una modificación sustancial al establecer que "a menos que exista una regla legal expresa para valorar el mérito de la prueba, el Juez deberá apreciarla según las reglas de la Sana Crítica", dejando de este modo la parcial aplicación del rígido sistema tarifado. Así pues, en materia laboral la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece su propio método de valoración de la prueba, en su artículo 10, señalando que "Los Jueces del Trabajo aprecian las pruebas basándose en la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador", de lo cual se deduce que el sistema de la Sana Crítica se aplica en jurisdicción laboral a todo tipo de medio probatorio, aún cuando tenga signada una tarifa legal en otras leyes.

## **2.10. Uniformidad procesal**

Siguiendo el mandato estipulado en el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela el cual establece que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público; es por lo que la ley procesal laboral venezolana establece un procedimiento uniforme, oral, breve, público y contradictorio para todos los conflictos judiciales que sean competencia de la jurisdicción laboral.

Así se entiende, que a través de este único y uniforme proceso laboral, se resolverán todos aquellos asuntos contenciosos del trabajo que no tengan atribuida su resolución a la conciliación y al arbitraje; Como por ejemplo: demandas por prestaciones sociales y otros derechos derivados de la relación laboral, demandas con ocasión de accidentes o enfermedades profesionales, demandas por daño material o moral, entre otros.

También se contemplan la sustanciación y decisión por un mismo procedimiento de las demandas relativas a la estabilidad laboral prevista en la Ley Orgánica del Trabajo y las acciones laborales relativas a calificación de despido o reenganche por inamovilidad consagrada también en la Ley Orgánica del Trabajo.

### **2.11. Principio de favor o In dubio pro operario**

Este principio consagrado en la parte in fine del artículo 9 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no debe confundirse con el de la norma más favorable, pues si bien es cierto que la aplicación del in dubio pro o operario también se traduce en la opción que mas favorezca al trabajador, es ostensible la diferencia y la diversa utilidad de uno y otro principio.

Como ya hemos visto, la aplicación de la norma 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 otra utilidad. Se trata de resolver un problema subjetivo: El angustioso problema de la duda: ¿Condenar o absolver? ¿Dar o negar? Como expresa Sentis Melendo, citado por Villasmil y Villasmil (2006, p. 34) estar en duda, in dubio, significa carecer de certeza, encontrarse en estado de incertidumbre, lo cual no debe confundirse con la falta o deficiencia de las pruebas de alguna de las partes o de ambas ni con la diferencia de opiniones entre 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.

El estado de duda o incertidumbre del Juez sobre si debe acoger la pretensión contenida en la demanda en el proceso laboral se resuelve aplicando la que favorezca al trabajador independientemente de la situación que ocupe en el juicio, ya sea como actor o demandado. El in dubio pro operario responde como señala Carnelutti a una exigencia no lógica sino deontológica: no es que sea así, sino que debe ser así. En efecto, en el plano jurídico formal de lo que implica el in dubio pro operario privará el interés social y el principio protector.

## **2.12. Prioridad de la realidad de los hechos y equidad**

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este principio es beneficioso para establecer o comprobar cuando se está en presencia o no de una relación laboral, pues tiene elementos, que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Es de resaltar que en los casos en los que este frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otra que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad.

Para Romero M (2011 p. 341) el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral) por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna.

Es valioso e importante resaltar que Nuestra Carta Magna en su artículo 89.1 recoge por primera vez este principio de la “Primacía de la realidad sobre las formas y apariencias”, el cual

venía siendo reconocido hace muchos años en Venezuela por la Jurisprudencia y que, si se quiere, tampoco es exclusivo del Derecho del Trabajo y también es aplicable a otras disciplinas jurídicas, por consiguiente este artículo establece textualmente en su numeral 1 que: “ 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.

Otras constituciones como la colombiana de 1991, recogen dicho principio en su artículo 53, en donde el congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tomará en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales como: la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso necesario, protección especial a la mujer a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Igualmente en la referida Constitución, el Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, ratificando los convenios internacionales del trabajo por parte de la legislación interna, así como la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Para algunos autores el principio de primacía de la realidad es aplicable en los casos en que nos encontramos frente a despidos que se producen en relaciones laborales que tiene la forma de contratos civiles; sin embargo tal como lo establece el Tribunal Constitucional también se puede aplicar para casos en los cuales se contrata bajo una relación laboral a través de un contrato modal con la finalidad de burlar la legislación y no aplicar el contrato que corresponde

como regla, esto es el contrato a plazo indeterminado. Pero este principio también será de utilidad, para casos como aquellos en los que se da un pago como beneficio no remunerativo o no pensionable, cuando en realidad es un concepto remunerativo y pensionable, por lo que se puede decir que su aplicación no es tan limitada como algunos autores señalan.

### **2.13. Los medios alternos para la solución de conflictos**

Según Jansen V. (2012, p. 264) La incorporación en el proceso laboral de los medios alternos, como la mediación, la conciliación, y el arbitraje ha contribuido notablemente en la solución de conflictos. En ese sentido la mediación, es utilizada durante el papel que ejerce el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución en el desarrollo de la audiencia preliminar, la cual es el espacio estelar en donde este Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución desarrolla el delicado rol de mediador y que en el transcurso máximo de cuatro meses debe construir junto con las partes un acuerdo que produzca un mutuo beneficio. La experiencia ha demostrado que cuatro meses es demasiado tiempo para la audiencia preliminar, porque cuando las partes desean llegar a un acuerdo lo demuestran desde el inicio de la audiencia.

Por su parte, los jueces de juicio, jueces superiores y los magistrados de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia sólo pueden utilizar la conciliación. La diferencia estriba en que el Juez de sustanciación, mediación, y ejecución al realizar su tarea de mediador llega a convertirse en un verdadero formulador de propuestas para la solución del conflicto planteado. El agotará el uso de todas las técnicas de la mediación como negociación asistida para ejecutar debidamente su rol, es decir, se aferrará a la mediación como una categoría de la negociación vista como un proceso que incluye personas y asuntos a negociar.

A diferencia de los Jueces Superiores y los Magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sólo pueden conciliar, porque en caso de mediar podrían adelantar criterio e influir en las resultas del juicio, por lo tanto, únicamente deben conciliar. El Juez conciliador debe cuidarse de no confundir la conciliación con la mediación, pues es solo un tercero imparcial que produce el avenimiento de las partes para que ellas mismas resuelvan el

conflicto. La ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 6 consagra el uso de los medios alternos: “el Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a este efecto será tomada en cuenta a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternos de solución de conflictos, tales como la conciliación y arbitraje...”

En el proceso Laboral Venezolano, también se incluye entre los medios alternos de solución de conflictos al arbitraje, en la Ley Procesal del Trabajo, Título VII, Capítulo III, artículos 138 al 149. Asimismo, si las partes acogen la utilización de este medio se aplicará supletoriamente la Ley de Arbitraje Comercial.

### Conclusiones

En el Derecho Procesal Laboral, anteceden una serie de principios que buscan resguardar a la parte indefensa en la relación laboral, es decir su misión primordial es alcanzar el trato justo y equitativo en la misma, la cual a diferencia de la relación civil no parte de la concepción de que las partes son iguales, sino que por el contrario, en ella se encuentra una parte en condiciones de desventaja esto es el trabajador, con la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad de las partes en dicha relación.

En efecto, cuando se habla de principios es conveniente recurrir a sus orígenes para comprender de forma extensiva su razón de ser, por ello se ha explicado con determinación lo relativo a los principios, que según Calvo E. (2011, p. 654) son aquellas normas básicas de carácter general que funcionan como guías para que los sujetos sometidos a ellas actúen o tomen decisiones en una dirección correcta, una vez analizada la definición de principios se pasó a elaborar un estudio sobre las nociones fundamentales de los principios constitucionales y legales, de allí se deduce que cuando se habla de principios constitucionales estamos en presencia de aquellos elementos esenciales que abarcan desde el derecho de amparo a la familia, el derecho a la educación, salud, seguridad social hasta llegar al resguardo del derecho del trabajo enfocado

evidentemente en la ejecución del ejercicio de su proceso para acceder a los órganos jurisdiccionales correspondientes y obtener la debida solución al caso planteado.

Partiendo de las reflexiones anteriores se considera importante señalar, que para consolidar este estudio se llevó a cabo un análisis detallado de cada principio, los cuales se encuentran establecidos no solo en la Carta Magna de Venezuela, sino también, en la Ley Orgánica sustantiva y adjetiva del Trabajo, todas éstas normativas han sido objeto de estudio para dilucidar el contenido sobre los principios como: la autonomía jurisdiccional que garantiza el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada; la oralidad la cual permite la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social; la inmediación que está íntimamente relacionada al proceso oral pues ambas no solo son inseparables sino que, son a su vez coproductoras la una de la otra, ya que la inmediación es una consecuencia obligada de la oralidad, pues indudablemente a medida que se implanta la oralidad para el conocimiento y decisión de los asuntos del trabajo la inmediación será más acusante y obligatoria para el juez.

En el caso de la concentración se observó que la misma supone la acumulación de alegatos, pruebas y decisión en el debate oral, este principio procura la supresión de largas etapas procesales y de sus distintas fases para que el proceso alcance su resultado o desenlace en el menor tiempo posible; en cuanto a la publicidad se considera que permite la transparencia del proceso jurisdiccional y la participación ciudadana en la administración de justicia, por ello es calificada como un principio más que es necesario para el resguardo de los derechos de los trabajadores y de los mismos patronos; gratuidad la cual es de rango constitucional y a su vez es la garantía de una real igualdad de las partes en este proceso laboral; brevedad que como bien se conoce ha sido implementada como principio para evitar el retardo procesal; rectoría del juez lo cual significa que este va a participar directa y personalmente en el proceso, por ello tiene el deber de buscar e inquirir la verdad por todos los medios posibles hasta lograr la solución de lo planteado, y no a través de intermediarios.

La sana crítica tiene que ver con la eficacia de la valoración de las pruebas que debe tener el juez; uniformidad procesal que consiste en la simplificación del proceso; in dubio pro

operario, principio que responde a la duda o incertidumbre del Juez sobre si debe acoger o no una pretensión que favorezca al trabajador, independientemente de la situación que ocupe en el juicio, ya sea como actor o demandado; en efecto, en el plano jurídico formal de lo que implica el in dubio pro operario privará el interés social y el principio protector; prioridad de la realidad de los hechos, este principio es beneficioso para establecer o comprobar cuando se está en presencia o no de una relación laboral, pues tiene elementos, que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Por último la incorporación en el proceso laboral de los medios alternos, como la mediación, la conciliación, y el arbitraje han contribuido notablemente en la solución de conflictos.

En síntesis, investigar y ahondar sobre este tema se ha convertido en tarea esencial para sustentar lo concerniente a los principios laborales, de modo que estos puedan cumplirse a cabalidad y generar mayor satisfacción a los justiciables.

### Referencias

- Bruzual, G. (2010). Manual de Derecho individual del trabajo Nueva LOTTT. Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela.
- Cánchica, J. (2008). Ley Orgánica Procesal del Trabajo. 3era edición Caracas, Venezuela.
- Calvo, E. Terminología Jurídica Venezolana, p.507. Editorial Arte C.A. 2011. Caracas Venezuela.
- Couture, E. (1979). Estudios de Derecho Procesal Civil". Ediciones Depalma. Buenos Aires. Editorial Soc. Anón. Editores. Buenos Aires.
- Garay, J. (2009). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 5.453. Caracas, Venezuela.
- Garay, J. y Garay M. (2009). Legislación Laboral Práctica: Ley Orgánica del Trabajo con Casos Prácticos. Gaceta Oficial 5.152. Caracas, Venezuela.
- Jansen, V (2012). Control Social y Medios Alternos Para Solución de Conflictos. Dirección de Medios y Publicaciones Universidad de Carabobo. 3ra edición. Valencia Venezuela.
- Ortiz, R. (2004). Teoría General del Proceso. 2da edición. Editorial Fronesis, SA. Caracas Venezuela.
- Romero, F. (2011). El Principio de veracidad o principio de la realidad, en los Principios del Derecho del Trabajo. Editorial Sociedad Peruana. Lima Perú.

Villasmil, F. y Villasmil, M. (2010). Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano. Segunda Edición. Maracaibo Venezuela.

**Referencias legales**

Constitución política de Colombia 1991