



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DE MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
VALERA - TRUJILLO**

**VENTAJAS O DESVENTAJAS EN PROMOVER PRUEBAS ANTES DE LA
CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL DE
VENEZUELA**

Autor:

Br. Honorio José Suárez Brand

Tutora:

Abog. MSC. Leíla del Valle Ramírez León

Valera, febrero 2021



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DE MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
VALERA - TRUJILLO**

**VENTAJAS O DESVENTAJAS EN PROMOVER PRUEBAS ANTES DE LA
CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL DE
VENEZUELA**

(Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de
Abogado)

Autor:

Br. Honorio José Suárez Brand

Tutora:

Abog. MSC. Leíla del Valle Ramírez León

Valera, febrero 2021



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DE MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
VALERA - TRUJILLO**

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **MsC LEILA DEL VALLE RAMÍREZ LEÓN**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-5.507.081**, por medio de la presente hago constar que acepto ser la Tutora del Trabajo de Grado del estudiante **HONORIO JOSÉ SUAREZ BRAND**, titular de la cédula de Identidad N° **V-11.321.711**, para optar al Título de Abogado, cuyo título del trabajo es el siguiente: **“VENTAJAS O DESVENTAJAS EN PROMOVER PRUEBAS ANTES DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL DE VENEZUELA”**. En tal sentido, acepto asesorar al estudiante durante la etapa de desarrollo del Trabajo, hasta su presentación y evaluación por parte del jurado examinador que designe la universidad al efecto.

En la Ciudad de Valera, a los veintiocho (28) días del mes de Julio del año dos mil veinte (2020).

Abog. MSC. Leila del Valle Ramírez León

C.I. N°. V-5.507.081



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DE MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE DERECHO
VALERA – TRUJILLO**

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **Abog. MSC LEILA DEL VALLE RAMÍREZ LEÓN**, titular de la cédula de identidad N° **V-5.507.081**, en mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado, titulado **“VENTAJAS O DESVENTAJAS EN PROMOVER PRUEBAS ANTES DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL DE VENEZUELA”**, presentado por el estudiante **HONORIO JOSÉ SUAREZ BRAND**, titular de la cédula de Identidad N° **V-11.321.711**, para optar al Grado de Abogados, considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser presentado por los mencionados alumnos al jurado examinador por el canal de su correo institucional, previa designación por la universidad para su revisión, y posterior envío on line por el mismo canal de un video expositivo sobre el referido Trabajo de Grado, conforme a lo dispuesto en la Resolución N°. CFCJPS-001-2021 del 14-01-2021 emitida por el Consejo de Facultad.

En la Ciudad de Valera, a los Veintisiete (27) días del mes de Enero de 2021.

Abog. MSC. Leíla del Valle Ramírez León

**C.I. N°. -5.507.081
Tutora**

DEDICATORIA

El principio de la sabiduría es el temor a Jehová...

Honorio Suárez

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a **Dios**, quien con su bendición llena siempre mi vida y la de toda mi familia.

A mis **padres** hoy en día ausentes, no me alcanzan las palabras para expresar toda la gratitud que siento hacia ustedes, son los mejores padres.

A mis hijos **Anthony y Orianny** por motivarme a ser mejor ser humano cada día, por llegar a mi vida y llenarla de inmensa felicidad.

A mi esposa **Magaly Quintero de Suarez**, gracias por todo tu sacrificio y esfuerzo siempre, por interponer el bienestar de tu familia ante todo, estaré siempre agradecido.

A mi amigo **Ever Uzcateguá** por extender su mano en todo momento, por los agradables momentos compartidos siempre estarán presente y por apoyarme.

A nuestra tutora, **Abog. MSC. Leila del Valle Ramírez León**, por su colaboración durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, y enseñanza permitió el desarrollo de este trabajo.

A la **Universidad Valle del Momboy**, sus autoridades y profesores, por ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos cinco años.

Honorio Suárez

ÍNDICE GENERAL

	Pág
ACEPTACION DEL TUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE.....	vii
VEREDICTO.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
1. Analizar el orden en la realización de los actos procesales de promoción de pruebas y la contestación de la demanda.....	4
2. La prueba.....	4
3. La demanda laboral como acto procesal ab initio del proceso.....	8
4. La audiencia preliminar como acto generador de otros actos procesales.....	11
5. Descifrar las ventajas o desventajas al subvertirse el orden procesal de promoción de pruebas con respecto a la contestación de la demanda.	19
REFLEXIONES CONCLUSIVAS.....	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

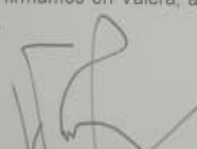


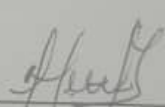
VICERRECTORADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES


VEREDICTO


Nosotros, Profesor José Francisco Conte, Profesor Marcos Guerrero, Profesora Leila Ramírez; designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: "VENTAJAS O DESVENTAJAS EN PROMOVER PRUEBAS ANTES DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL DE VENEZUELA", que presenta el bachiller HONORIO JOSÉ SUAREZ BRAND, titular de la Cédula de Identidad N° V- 11.321.711, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con diecisiete (17) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad "Valle del Momboy", referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Abogado.


En fe de lo cual firmamos en Valera, a los doce días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021).


Prof. José Francisco Conte
C.I. N° V- 5.759.413
Jurado


Prof. Leila Ramirez
C.I. N° V- 5.507.081
Tutor


Prof. Marcos Guerrero
C.I. N° V- 9.497.450
Presidente del Jurado


Prof. Ana Linares
C.I. N° V- 9.013.217
Decana


Prof. Héctor Barazarte
C.I. N° V- 9.150.545
Vicerrector





VENTAJAS O DESVENTAJAS EN PROMOVER PRUEBAS ANTES DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Autor:

Br Honorio José Suárez Brand.

Tutora:

Abog. MSC. Leíla del Valle Ramírez León

Año: Enero 2021.

RESUMEN

En el Proceso Laboral Venezolano a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de 2003 (LOPT), instaura el Proceso por Audiencias, estableciéndose que la fase de promoción de pruebas tiene lugar en el primer grado de jurisdicción, concretamente en la fase de la Audiencia Preliminar, a su inicio, motivo por el cual las partes al tener el primer encuentro deben consignar el escrito de promoción de pruebas, a los efectos de probar cada uno los alegatos de defensa. Sin embargo, la LOPT, establece una nueva organización judicial, quedando conformados los tribunales de primera Instancia por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, cuya función principal consiste en conciliar las pretensiones de las partes en conflicto, entre otras y, los Tribunales de Juicio, bajo cuya responsabilidad se encuentra la fase de juzgamiento, quienes una vez recibido la causa debe admitir las pruebas que ya fueron promovidas en ese primer encuentro, y antes del acto de la contestación de la demanda. Con el propósito de poder determinar las implicaciones que puedan afectar el derecho a la defensa y al debido proceso al subvertirse el tradicional orden procesal, considerando que sin conocer los alegatos de defensa de la parte demandada, el actor debe promover pruebas en el encuentro primigenio de la audiencia preliminar.

Palabras Claves. Proceso. Audiencia Preliminar. Pruebas.

INTRODUCCIÓN

En líneas generales el proceso constituye en sí mismo el instrumento mediante el cual los órganos encargados de administrar justicia ejercen su función jurisdiccional, tendente a la satisfacción de intereses jurídicamente tutelados o a la resolución de los conflictos que se suscitan entre las partes, los cuales son presentados al operador de justicia como árbitro encargado de dirimir las controversias que se le presentan.

En efecto, frente a las concepciones que consideran el proceso como un medio o instrumento para la realización del derecho objetivo del Estado, o para la tutela de los derechos subjetivos de las partes, o para la justa composición del litigio, se estima, que se trata del medio puesto por el ordenamiento jurídico para que la jurisdicción, y en concreto sus órganos, realicen su función.

La prueba es el único de acuerdo con la razón, la indagación de la verdad material y con el avance de la ciencia y la técnica, que cada día crea o revela nuevos y más eficientes métodos de investigación. Una de las necesidades más importante del ser humano la representa el satisfacer su curiosidad por hechos acaecidos históricamente.

Libremente valorados por los llamados a administrar el derecho, aplicando la máximas de experiencia, la sana crítica y los conocimientos científicos. Por lo tanto, la prueba es ante toda libertad de promoción, proposición u ofrecimiento y libertad de valoración sin sujeción a tarifa legal. La prueba es el único acorde con la razón, con la indagación de la verdad material, con el avance de la ciencia y la técnica, que cada día crea o revela nuevos y más eficientes métodos de investigación. Una de las necesidades más importante del ser humano la representa el satisfacer su curiosidad por hechos acaecidos históricamente.

En efecto, el proceso laboral bajo la óptica de la Ley Orgánica del Tribunales y Procedimientos del Trabajo, se caracterizaba por ser un proceso lento, tardío y dilatado en el tiempo, en todas sus etapas procesales, incluso, en la oportunidad procesal en la cual el Juez debía pronunciar su sentencia, tanto por el cúmulo de causas que se seguían ante los escasos juzgados laborales, como por lo tedioso que resultaba, en la mayoría de los casos, para el Juez Laboral entrar a analizar el cúmulo probatorio de expedientes generalmente numerosos y de vieja data en su sustanciación por ante el órgano jurisdiccional.

Incluso, en su actividad de apreciación judicial, el Juez Laboral veía restringido su poder discrecional y su facultad creadora de normas jurídicas subjetivas en la esfera individual de los derechos discutidos en juicio, por un sistema de pruebas tarifario.

Ahora bien en el Proceso Civil venezolano, la contestación de la demanda es un acto procesal, que para que tenga validez en el proceso y trascendencia jurídica debe cumplir con los requisitos establecidos en ley para ello. Por supuesto por su posición en el procedimiento este acto procesal pertenece a la etapa de introducción de la causa (etapa donde se alegaran los hechos y donde se comprobará el vínculo con la Litis) y pertenece de forma coordinada al demandado, es decir, a la persona contra quien se está dirigiendo la pretensión. Mediante la contestación el demandado ejercita su derecho a la defensa establecida en la carta Magna. Una vez citado al demandado el Derecho Constitucional a la defensa se ejerce dando respuesta a la demanda.

Es importante que se entienda que en el Proceso Civil venezolano existe como principio rector el de la bilateralidad y por su estructura dialéctica se encontraran partes contrapuestas. En la demanda se ejercita el derecho de accionar y se establece la pretensión; en la contestación se da respuesta a esta pretensión con las excepciones. La función de la contestación es

plantear la defensa o excepción del demandado y no constituye una nueva pretensión ni integra el objeto litigioso, solo que va a contribuir el objeto de la litis y a delimitar el Thema Decidendum.

El ensayo actual tiene como objetivo fundamental conocer las ventajas o desventajas en promover pruebas antes de la contestación de la demanda en el proceso laboral en Venezuela; teniendo como propósito - Analizar el orden en la realización de los actos procesales de promoción de pruebas y la contestación de la demanda. -Descifrar las ventajas o desventajas al subvertirse el orden procesal de promover pruebas con respecto a la contestación de la demanda y. - Determinar la afectación del derecho a la defensa y al debido proceso por la subversión del orden en la realización de los actos procesales de promoción de pruebas y posterior contestación de la demanda. Planteado posibles soluciones y/o modificaciones que puedan hacerse a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual reviste gran importancia en el ámbito Jurídico Procesal específicamente en materia laboral, motivo por el cual la delimitación de la investigación se circunscribe en el área del Derecho Procesal Laboral.

1.- Analizar el orden en la realización de los actos procesales de promoción de pruebas y la contestación de la demanda.

En el tradicional orden procesal en la realización de los actos procesales, todo proceso se inicia con la presentación del libelo de demanda, una vez admitida se ordena la citación de la parte demandada a los efectos de que se proceda a efectuar la contestación, en la cual se pueden presentar diversos escenarios:

- Admisión total de los hechos alegados por el actor.
- Admisión parcial de tales hechos.
- Negación o contradicción total de los hechos que le atribuye su demandante.
- Negación o contradicción parcial de los referidos hechos.

En el tema de las pruebas, la doctrina suele distinguir entre dos tipos de alegatos planteados por las partes, siendo los alegatos fácticos y los alegatos legales. Sin embargo los alegatos fácticos son los que pueden evidenciarse.

2.- La prueba

El concepto de la palabra prueba, es quizás uno de los más discutidos en la doctrina, por los diversos significados que puede asignársele a este vocablo dentro del ámbito procesal. Ciertamente, el estudio de la prueba en derecho, se emplea en el sentido de medio de prueba, es decir, para designar los distintos elementos de juicio producidos por las partes o diligenciados por el Juez, con el propósito de establecer la existencia de ciertos hechos en el proceso, es así como se habla de la prueba de testigos, instrumental, de experticia, entre otras. En segundo lugar, Rivera, (2009: 69). Asume como prueba la acción de probar, es decir, la de demostrar la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación. Finalmente, se entiende por

prueba el fenómeno psicológico producido en la mente y espíritu del Juez, vale decir, la convicción o certeza acerca de la existencia de los hechos alegados

En este sentido, puede decirse que probar, en opinión de Rivera, (2009:74), “es el derecho que tienen las partes a presentar los medios o instrumentos en las formas autorizadas por la ley que contengan los elementos de convicción, y la facultad-deber que tiene el juez conforme a normas legales para extraer la certeza de los hechos alegados y pronunciarse en sentencia”.

El objeto de la prueba es demostrar la veracidad y certeza de ciertos hechos que al ser alegados llevan consigo la necesidad de determinar su verosimilitud. La noción del objeto probatorio es tan amplia como el concepto jurídico que se pueda tener de los hechos, siendo Objeto de la Prueba:

- 1. Los hechos producidos del quehacer humano;
- 2. Los hechos productos de la naturaleza y en cuya formación no ha habido presencia humana.
- 3. El ser humano en su aspecto tanto físico como biológico.
- 4. Los hechos psíquicos de la personalidad.
- 5. Los actos voluntarios o involuntarios del individuo que denotan su conducta en relación con los otros seres.
- 6. La costumbre.
- 7. La ley extranjera.
- 8. Los hechos sociales ya sean presentes o pasados.

Por tales razones, el juez según lo establecido en el artículo 12 del código de Procedimiento Civil, sentenciará conforme a lo alegado y probado por las partes en el curso del proceso. Es decir, que para lograr éxito en sus

pedimentos las partes han de llevar a su conocimiento la verdad de los hechos controvertidos durante el juicio; no pudiendo la prueba versar sobre otros diferentes de los contenidos en el libelo o de los alegatos en la contestación de la demanda porque es sobre estos dos presupuestos o lo que ha de contraerse el debate judicial.

Lo antes dicho, es de suprema relevancia porque así como el actor fija en la demanda el alcance de sus pretensiones, el demandado, lo hace al contestar la demanda, y es con la contestación de la demanda que queda integrada la relación procesal y fijados los hechos sobre los cuales versará la prueba y la Litis.

De aquí, siempre ha regido como principio general la necesidad de que la contestación de la demanda sea lo más clara y precisa posible, a fin de poder determinarse con exactitud las probanzas a producir por los litigantes en interés y defensa de sus derechos, todo lo cual ha regido en el proceso civil durante muchos años, manteniéndose hasta la presente fecha.

Asimismo, dicho principio también estuvo vigente en materia del proceso laboral, durante la vigencia de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, conforme al cual el Proceso Laboral se caracterizaba por ser eminentemente escrito, el cual a partir del año 2003 cuando entró en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, donde se acoge el proceso por audiencias, rigiendo en su máxima expresión el principio de la oralidad.

Ahora bien, dentro del contexto tradicional la actividad probatoria tiene lugar una vez que se produce la contestación de la demanda, y por esas razones es que *ut supra* se menciona que en dicho acto el demandado debe ser claro y preciso, de hecho la Ley procesal laboral derogada establecía en el artículo 68 que el demandado o su representante al contestar la demanda deberá determinar con claridad cuáles de los hechos invocados en el libelo admite como ciertos y cuáles niega o rechaza y expresar los hechos o

fundamentos de su defensa, teniéndose por admitidos los hechos indicados en el libelo respecto de los cuales no se hubiere realizado la debida determinación, ni hubieren aparecido desvirtuados por ninguno de los elementos del proceso.

De donde se infiere que, en el proceso tradicional, vale decir en el proceso escrito cuyo orden de la actividad probatoria tiene lugar una vez que se haya efectuada el acto de contestación de la demanda, iniciándose con la promoción de pruebas donde cada parte debe probar sus pretensiones con mayor certeza para el actor, toda vez que dependiendo de lo que alegue su demandado, deberá construir e impulsar su actividad probatoria, certeza ésta que le imprime el conocer los hecho que admite y los hechos que rechaza su contrincante procesal, porque solo sobre los hechos controvertidos tendrá lugar la actividad probatoria y sobre ésta es que se producirá la sentencia que ha de recaer en el proceso a los efectos de dirimirse la controversia.

Sin embargo, con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se estableció en la Disposición Transitoria Cuarta, la responsabilidad a la Asamblea Nacional para aprobar una nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo donde se garantizara la humanización de un nuevo proceso, la cual fue aprobada en 13-08-2002, con una vacatio legis de un año.

El nuevo proceso laboral venezolano, desde su instauración, en el año 2003, produjo importantes cambios estructurales tanto en la simplificación de sus procedimientos, como en la estructura organizativa de sus instancias, siendo una de las novedades es la aplicación de un proceso, breve, oral, inmediato, y gratuito, mediante el cual se prevé una fase innovadora como es la audiencia preliminar, que permite resolver el conflicto en el menor costo posible tanto para el trabajador, como para el sistema de justicia venezolano, utilizando la función conciliadora y mediadora del juez en esta primera etapa del proceso, logrando así la solución del conflicto, de la cual

conoce el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y la audiencia de Juicio con atribución a los Jueces de Juicio, a cuyo cargo está el dirimir la controversia.

La Ley establece de manera obligatoria la comparecencia de las partes a las audiencias, estableciendo el legislador sanciones procesales a consecuencia de la inasistencia injustificada de alguna de ellas, salvo que dicha inasistencia obedezca a razones de caso fortuito o fuerza mayor, tales motivos, no voluntarios.

Uno de los principios de humanización del proceso laboral se encuentra consagrado en el principio de la oralidad, que permite a las partes la economía procesal, sobre todo porque, la finalidad de la audiencia preliminar, es permitir un diálogo entre el juez y las partes, entre éstas y sus apoderados, con el único fin de promoverse fórmulas de arreglo, por medio de los modos de autocomposición previstos tanto en la Constitución como en la ley, evitándole además, el menor costo posible tanto a las partes como al Estado mismo y materializarse a través de ella, la tutela judicial efectiva.

3.- La Demanda Laboral como acto procesal ab initio del Proceso.

Ahora bien, con el nuevo proceso laboral regulado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el mismo se inicia a instancia de parte interesada, en la cual se materializa tanto el ejercicio de la acción, como derecho de acceso a ese órgano jurisdiccional y la pretensión que se plasma en el escrito libelar, a los efectos de que se reconozcan esos derechos violados o vulnerados y para ello.

En cuanto a la forma de la demanda, el artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal de Trabajo contempla dos formas de presentar la demanda: puede realizarse en forma escrita, o en forma oral. Conforme al párrafo único,

ante el Juez del Trabajo, quien levante un acta que pondrá como cabeza del proceso.

La norma antes descrita, no difiere en mayor grado de lo que el artículo 63 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo (derogada) había previsto, sólo que esta disposición legal permitía que se propusiera la demanda en forma oral tan sólo cuando el trabajador se presentaba sin estar asistido por un abogado, en tanto que la nueva disposición no hace alusión alguna a este requisito, por lo que perfectamente procede que sin estar asistido de abogado proponga en forma oral su demanda.

En otro orden de ideas, puede hacerse mención brevemente sobre los requisitos de la demanda, previstos en el artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2008:57), los cuales son:

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 una persona jurídica, los datos concernientes a su 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 apoya 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.

En cuanto a los requisitos referidos a los sujetos demandantes y demandados en la sentencia N° 80 del 25 de marzo de 2004 proferida por la Sala Social del Tribunal Supremo la cual limita el número de los litisconsortes a 20 integrantes, exhorta a los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución de la Jurisdicción Laboral, todo con el propósito de resguardar el derecho a la defensa y tutela judicial efectiva de las partes.

En lo referente al instrumento fundamental, es lógico que se omita la exigencia de acompañar los instrumentos en los que se fundamente la demanda, como lo requiere el artículo 340 del Código de Procedimiento Civil, puesto que en materia de trabajo, considerando que el contrato de trabajo es por excelencia consensual y carece de todo tipo de formalidades, generalmente se celebra en forma verbal, no siendo frecuente el otorgamiento de un documento que contenga las estipulaciones convenidas.

En cuanto al requisito de dirección de las partes, la norma comentada exige la dirección del demandante y del demandado, con la finalidad de que en esa dirección se practique la notificación a que se refiere el artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

4.- La Audiencia Preliminar como acto generador de otros actos procesales

Según Cabanellas, la audiencia consiste en un acto de escuchar un juez o tribunal en las causa judiciales. En ese sentido, la audiencia preliminar, según Urdaneta (2004:320), “es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio del trabajo, su realización y conducción se realiza en la fase de Sustanciación del proceso, estando a cargo del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución”. Conformar el primer acto para el cual son emplazadas las partes que deben comparecer obligatoriamente por si o por medio de apoderados, el décimo día hábil siguiente a la hora precisa determinada por el juez, es decir, el día y hora fijada que discurrirá a partir de la constancia en autos de haberse cumplido el acto comunicacional de la notificación practicada a la parte accionada o a la última de ellas en caso de litis consorcio pasivo.

La fase preliminar está prevista justamente para evitar ir a la fase de juicio, de manera que, las partes a través de la autocomposición procesal, pongan fin voluntariamente a su pleito, pues el Juez de esa audiencia no tiene facultad para pronunciarse sobre la razón de las partes e imponer una solución, hay que agotar previamente la Audiencia Preliminar y de no haber llegado a una solución posible, la causa es llevada a Juicio.

La audiencia preliminar está impregnada de las siguientes características:

-Privada y oral, Villasmil (2005:109), expresa que según lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley Orgánica Procesal Trabajo, la Audiencia Preliminar será en forma privada y oral; circunstancia ésta según la cual el proceso laboral se aparta del principio de Publicidad, elemento que se caracteriza en todo procedimiento oral, y está garantizado por el artículo 4 de la misma ley, conforme al cual: “los Actos del proceso serán públicos...”. Pero este mismo artículo hace la siguiente salvedad: que la misma Ley Orgánica Procesal del Trabajo disponga expresamente lo contrario o que “el tribunal así lo decida

por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de algunas de las partes.

En lo que corresponde al carácter privado de la Audiencia Preliminar su fundamento está en la de asegurar en que sólo deben estar presente exclusivamente los verdaderos interesados, es decir, las partes o en su defecto sus apoderados, y el juez, para lograr de este modo que la mediación por parte del juez tenga éxito y solucionar la controversia, dentro de un ambiente de mayor privacidad.

La oralidad permite que los actos procesales se realicen a viva voz ya que es la manera más clara en que se concreta la propia existencia de un proceso oral, en el que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes.

-Celeridad, señala Marín (2003:264), procura la obtención de la verdad y la justicia, como fines fundamentales del proceso con el mínimo de esfuerzo y de tiempo, es por ello que la ley consagra un trámite breve y concentrado.

-Inmediación, es esencial al juicio oral, por cuanto tanto el debate entre las partes, como la evaluación de las pruebas en el proceso, deben ser incorporadas en la misma audiencia, es decir de manera inmediata.

-Exclusividad del Juez, observa García (2004:116), que al ser la Audiencia Preliminar un acto de carácter exclusivo para el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución, “será el Juez con su función de mediación quien tendrá la dirección y control de la audiencia y dependiendo de la actividad que desempeñe en el acto cumple con su cometido”.

-Informalidad, considerando que la secuencia y ordenación de la Audiencia Preliminar es llevada por el juez a su discreción, pues puede incorporar técnicas que estime adecuada para poner en funcionamiento los

medios de autocomposición procesal, y no requiere de ninguna formalidad en la manera de manejar esta primera fase.

-Asistencia necesaria de las partes, motivo por el cual en este acto procesal se exige la asistencia de las partes, bien sea personalmente o mediante sus Apoderados tanto el trabajador actor que intentó la demanda laboral, como el patrono demandado en el juicio del trabajo; pero la comparecencia de ambos deberá ser fijada en un día y hora determinada previa la notificación del demandado, es decir del patrono

-Unidad, por constituir la Audiencia Preliminar la primera etapa del proceso laboral, se desarrollan sucesivamente una serie de actos que van a tener trascendencia especial en el contexto de la secuela de la solución de la sustanciación, decisión y ejecución del proceso; sin embargo, podrá ser desarrollada en varias sesiones o prolongaciones, en diferentes fechas que el juez fijará, haciendo la salvedad que la audiencia es una sola. Es ésta una de las situaciones que la legislación laboral ha implementado con el propósito de lograr su objetivo.

-Poder de dirección del Juez, cuyo rol a desarrollar es cumplir una función más facultativa y conciliadora, es necesario que la audiencia sea dirigida y encaminada por él, para así asegurar el propósito de la Audiencia Preliminar, toda vez que la finalidad de la Audiencia Preliminar es promover simultáneamente la utilización de los medios alternativos de conflictos para tratar de poner fin a la controversia. Inclusive, puede sugerirle a las partes a que sometan la controversia a arbitraje.

Ahora bien, durante la audiencia preliminar se realizan diversos actos procesales, siendo uno de los más importantes a promoción por parte del Juez de los medios alternos de solución de conflicto, al tenor de lo dispuesto en el artículo 137 de la LOPT.

Por otra parte, por disposición expresa del artículo 76 de la LOPT, ña oportunidad para promover pruebas es en la audiencia preliminar significándose que dicha norma no precisa el momento, sin embargo por doctrina jurisprudencial es en el primer encuentro de las partes, es decir en la audiencia primigenia, sin que se pueda hacer en sus prolongaciones. De donde se infiere que se realiza la promoción de pruebas antes de la contestación de la demanda, subvirtiéndose el tradicional orden procesal, donde primero se contesta y luego se promueven las pruebas conforme a los hechos explanados por cada parte, ya en el escrito libelar, ya en la contestación de la demanda.

De manera pues, la contestación de la demanda, según Henríquez, (2006:494), no es un acto del Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución; es un acto de parte que consiste simplemente en consignar el escrito por el cual se le da respuesta a la demanda incoada. (...). Si el demandado no da contestación a la demanda oportunamente, se le tendrá por confeso, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante. Esta expresión utilizada por la norma no es del todo exacta pues la confesión ficta, como toda confesión, solo concierne a los hechos y por ende no puede en propiedad afirmarse que un hecho se tenga como cierto en cuanto no sea contraria a derecho la pretensión, el petitorio del actor.

De conformidad con el artículo 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, (2008:168), establece:

“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 cuáles niega o rechaza, y expresará así mismo, 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 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 a sentenciar la causa, sin más dilación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, al recibo del expediente, ateniéndose a la confesión del demandado”.

De allí, que la oportunidad para que el demandado presente el escrito de contestación de la demanda, es dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, luego de concluida la audiencia preliminar, sin que haya sido posible la conciliación ni el arbitraje.

Al respecto, el artículo 135 de la LOPT concluida la Audiencia Preliminar sin que haya sido posible la conciliación ni el arbitraje el demandado deberá dentro de los cinco (5) días hábiles

- a) Debe ser consignado por escrito la contestación a la demanda
- b) Determinar con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza.
- c) Expresar los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar.
- d) 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.

Efectos de la demanda

A partir de la presentación de la demanda, ante los tribunales competentes y, basados en la legislación adjetiva laboral vigente, según Villasmil, (2006:106), determinar los siguientes efectos de la demanda:

- a) Establece los límites fácticos del debate judicial: La Sentencia debe versar sobre los hechos alegados en la demanda y en la contestación, salvo excepciones: orden público y ultrapetita. No hay posibilidad de alegación de hechos nuevos.
- b) fija los hechos sujetos a prueba.
- c) Determina la distribución de la carga de la prueba: establece cuál de las partes asumen el riesgo de la ausencia de prueba del hecho que ha invocado como fundamento de su defensa.

En consideración, se puede señalar que el Juez al momento de sentenciar no lo puede hacer basándose en hechos nuevos o en otros hechos, debe estar su decisión de acuerdo a los alegatos que las partes han planteado en el libelo y en la contestación, el juez debe valorar todas y cada una de las pruebas aportadas en el proceso y de conformidad a lo que en ellas se prueban, debe estar acoplada su decisión; La oportunidad para la promoción de pruebas, es en la audiencia preliminar, no habiendo otro lapso para interponerlos, a excepción del artículo 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que establece que el juez de oficio o a petición de parte puede incorporar otra prueba con el fin de un mejor esclarecimiento de la verdad. Y de acuerdo a la determinación de la carga de la prueba es de acotar que corresponde al juez, en definitiva, verificar en base a lo alegado y probado, la procedencia o no de todos o parte de los conceptos reclamados por al accionante, y eventualmente los montos a condenar y que dependiendo a las circunstancias, la carga de la prueba corresponde a quien

afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga alegando nuevos hechos.

Efectos de la no contestación de la demanda

-Si el demandado no contesta la demanda dentro de los cinco días siguientes de haber concluido la Audiencia Preliminar, se le tendrá por confeso en cuanto no sea contraria a derecho la petición del demandante.

-Si el demandado no asiste a la celebración de la Primera Audiencia Preliminar, se produce la admisión de los hechos en forma absoluta, es una presunción juris et de jure, que no admite prueba en contrario, por lo tanto el demandado no puede desvirtuar la confesión de admisión, sino enervar la acción por no estar amparada por la Ley o que es contraria a derecho.

-Si el demandado no comparece a la prolongación de la audiencia preliminar, o no da contestación a la demanda, la admisión de los hechos reviste un carácter relativo, siendo una presunción juris tantum, y que admite prueba en contrario, debiendo el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución dejar constancia de la situación -la no contestación de la demanda o la incomparecencia a la prolongación de la audiencia preliminar-, incorporando la pruebas promovidas al expediente, y remitiéndola inmediatamente al Juez de Juicio a los efectos de su admisión y evacuación, quien una vez concluido el lapso probatorio verificara el cumplimiento de los requisitos para que la confesión ficta sea declarada, referidos a si la petición del demandado no es contraria a derecho y que el demandado no haya probado nada que le favorezca.

Es decir, si el demandado no da contestación a la demanda, o incomparece a la prolongación de la audiencia preliminar, las pruebas consignadas serán admitidas y evacuadas, y la decisión del Juez tomará en cuenta los hechos que se desprendan de ellas y favorezcan o no al demandado; si por el contrario la incomparecencia es a la primera audiencia

preliminar, las pruebas no serán admitidas ni evacuadas, pues sencillamente no existirían, ya que ellas pueden incorporarse en dicha audiencia, y esa falta de asistencia es sancionada con la admisión absoluta de los hechos por parte del demandado contumaz, quedándole solo la posibilidad de anular el juicio por ser éste contrario a derecho, o por no estar amparada en la Ley.

Asimismo, Villasmil, (2006: 103), señala constituye para el demandado una carga procesal, se le tiene por confeso sobre los hechos de la demanda produciéndose entonces la inversión de la carga de la prueba (...) el juez deberá sentenciar a favor del demandante, a menos que su petición sea contraria a derecho, es decir que contravenga expresas disposiciones de la ley.

Si la incomparecencia del demandado surge en una de las prolongaciones de la audiencia preliminar o no da contestación a la demanda, la admisión de los hechos reviste un carácter relativo (presunción *juris tantum*) que admite prueba en contrario, debiendo el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución dejar constancia de la situación acaecida (incomparecencia a la prolongación de la audiencia preliminar o falta de contestación a la demanda), e incorporando las pruebas promovidas al expediente, y remitiéndolas inmediatamente al juez de juicio a los fines de su admisión y evacuación, quien una vez concluido el lapso probatorio, verificará el cumplimiento de los requisitos para que la confesión ficta sea declarada, referidos a si la petición del demandante no es contraria a derecho y que el demandado no haya probado nada que le favorezca.

En este caso constituye para el demandado una carga procesal, se le tiene por confeso sobre los hechos de la demanda, en cuanto no sea contraria a derecho la petición del accionante. Es de mencionar que para que se produzca la confesión ficta se necesita una serie de requisitos y tales son que no conteste el demandado la demanda, no comparezca a la audiencia preliminar, el demandado no haya probado nada que le favorezca y que lo

que el accionante pida sea contrario a derecho; Pero en el caso en el que el demandado vaya a audiencia preliminar, pero no va unas de sus prolongaciones, el juez debe valorar las pruebas de igual manera y en este caso el demandado no queda del todo confeso porque el juez debe valorar las pruebas aportadas al proceso y de allí concluir de acuerdo a ellas, al igual sucede cuando el demandado promueva pruebas en la audiencia preliminar, asista a las prolongaciones, pero no conteste la demanda, de igual manera debe el juez valorar las pruebas aportadas, en este caso el juez de mediación, sustanciación y ejecución debe dejar constancia de lo acaecido y remitir a el juez de juicio a los fines de su admisión y evacuación, quien verificara el cumplimiento de los requisitos para que la confesión ficta sea declarada.

5.- Descifrar las ventajas o desventajas al subvertirse el orden procesal de promover pruebas con respecto a la contestación de la demanda.

La iniciativa probatoria no sólo es reconocida al juez laboral, sino que el artículo 156 la prevé respecto de las partes. Por otro lado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 73 se establece que la oportunidad de promover pruebas es en la audiencia preliminar, oportunidad que en principio es preclusiva, salvo lo dispuesto por la parte final del mismo artículo que advierte acerca de las excepciones establecidas en la Ley, a saber: el caso de recusación (artículo 38), en tacha de falsedad (artículo 84), en prueba de cotejo (Artículo 87), la tacha de testigos (artículo 10), lo relativo a pruebas en Casación, (Artículo 173).

En la segunda instancia, prevista para la revisión de la audiencia oral ocurrida en primera instancia, el Legislador laboral silenció la posibilidad de promover nuevas pruebas, tal vez con la intención que en segunda instancia no haya oferta probatoria de las partes, tal como acontece, aunque en forma limitada, en el procedimiento ordinario civil que autoriza el juramento decisorio, posiciones juradas e instrumentos públicos. Se cree también que

podiere promoverse el instrumento público haciendo uso a lo previsto en los artículos 11 y 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en concordancia con el 520 del Código de Procedimiento Civil.

A pesar de lo señalado, se considera, como lo afirma el autor Rivera (2013:370), que el juez superior con fundamento en lo establecido en los artículos 164, 71 y 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, puede ordenar la comparecencia de testigos respecto de las cuales surjan dudas, para aclaratoria de expertos o para evacuar pruebas promovidas por las partes que no fueron practicadas en primera instancia, asegurando el ejercicio del contradictorio por las partes del proceso. También se considera posible

Como los jueces están en la obligación de sentenciar y de hacerlo en forma congruente, analizando cada uno de los pedimentos del actor y el eventual rechazo a tales pretensiones por parte del demandado, apreciando las pruebas que las partes aporten al proceso en procura de comprobar sus respectivas afirmaciones, es necesario que el juez disponga de toda una normativa procesal que garantice un conjunto de medios probatorios, como también la oportunidad de promoverlos y evacuarlos, de allí la finalidad expresada en el artículo 69 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), al señalar que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez y fundamentar sus decisiones. Torres (2003:157).

En efecto, el Artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002:11) establece que cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar la convicción del Juez, éste puede ordenar en decisión motivada e inimpugnable la evacuación de medios probatorios adicionales, que considere convenientes, estableciendo el término para cumplirlas, auto contra el cual la ley no otorga recurso alguno. Artículo que reconoce al juez una facultad de oficio en materia probatoria, el

cual solo puede ser utilizada en caso de real insuficiencia probatoria y que resulte trascendental para la resolución del juicio.

Los autores González y González (2003:104) señalan que en este artículo, de manera más adecuada al nuevo proceso laboral, se siguen las pautas que impone la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999: 101), cuando en su artículo 257 señala que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y el contenido del artículo 12 del Código de Procedimiento Civil (1990:05), que le impone como principio procesal al Juez, el deber que se imprime a sus actos, que es la búsqueda de la verdad, que procurarán conocer en los límites de su oficio, confirmado en el artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002:03), ratificándole al Juez la facultad como rector del proceso que debe impulsar de oficio o a instancia de parte, y con la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos. Continúan señalando, que no obstante las facultades otorgadas al Juez laboral, no se trata de que pueda actuar arbitrariamente, de manera que su decisión deber ser motivada, esto es, que explique el motivo, la razón, causa o fundamento de su acto y que se trate de un motivo jurídico.

Los efectos y contenido de este artículo 71 deben ser concatenados con lo previsto en el Artículo 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), artículos en los cuales se prevé la misma posibilidad oficiosa del Juez para evacuar las pruebas que considere necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, aun cuando en el último de las normas también se reconoce iniciativa probatoria para las partes del proceso. Por otra parte se le concede al Juez, si lo considera inoficioso o impertinente, que dé por terminado los actos de examen del testigo, que es igual a lo que dispone el artículo 70 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Los artículos referidos constituyen excepción a lo previsto en el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), conforme al cual la única

oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, por supuesto, salvo las excepciones de Ley. No debemos olvidar que estamos ante un nuevo proceso laboral, que entre otras cosas, pasa a ser un procedimiento oral, que como elemento fundamental, obliga a que casi todos los actos de dicho proceso, se materialicen en esa forma. En esta idea de proceso, el mismo se desarrolla en dos audiencias fundamentales, a saber, la audiencia preliminar y la audiencia de juicio.

El nuevo proceso laboral contempla en los artículos 3, 6 y 8 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002:02) un grupo de aproximadamente dieciséis principios que serán la guía o reglas del Derecho para encontrar soluciones a las pretensiones de las partes y hasta justificarían una autorización de la Ley para la creación del Derecho por el Juez. Destacando dentro de esos principios los de la oralidad, la inmediatez, la uniformidad y la concentración. Klahr. (2008: 835)

Para el autor Rivera (2010:835), la valoración probatoria está afectada positivamente de un conjunto de principio que reafirman las garantías del debido proceso y la tutela efectiva. Estos principios son de aplicación inmediata y efectiva, su quebrantamiento puede dar lugar a la nulidad de la sentencia y a dictarse nueva sentencia aplicando los principios quebrantados. Las normas procesales para afianzar la aplicación de estos principios establecen regulaciones que dan cuenta de la aplicación de los mismos, a su vez que establecen sanciones cuando se dejan de cumplir.

Justamente, el núcleo central de la sentencia es la valoración de las pruebas, por lo que tiene que cumplir un conjunto de requisitos que son contrarios a la arbitrariedad, y que se identifican con los principios que de la exhaustividad, el de la congruencia, el de la integralidad y comunidad de la prueba y el de la imparcialidad.

El principio de la oralidad aparece recogido principalmente en los artículos 129 y 152 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) cuando dispone que la audiencia preliminar y el procedimiento de juicio serán en forma oral; no obstante la fórmula escrita se exige para el libelo de la demanda, la contestación de la demanda y la sentencia que dictará el juez de juicio concluida la evacuación de pruebas (artículo 158 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002), así como el fallo final (artículo 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002).

La inmediatez es un principio que permite formar convicción con la observación personal y directa en relación con la proposición de la demanda, artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo su contestación, artículo 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002); la mediación en la audiencia preliminar, artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Los alegatos de las partes ante el juez de juicio, artículo 152 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002 y la evacuación de las pruebas, artículos 153 a 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002: 12).en su artículo 73 se establece que la oportunidad de promover pruebas es en la audiencia preliminar, oportunidad que en principio es preclusiva, salvo lo dispuesto por la parte final del mismo artículo que advierte acerca de las excepciones establecidas en la Ley, a saber: el caso de recusación (artículo 38), en tacha de falsedad (artículo 84), en prueba de cotejo (Artículo 87), la tacha de testigos (artículo 10), lo relativo a pruebas en Casación, (Artículo 173). Por otra parte, señala que la iniciativa probatoria no sólo es reconocida al juez laboral, sino que el artículo 156 la prevé respecto de las partes.

En la segunda instancia, prevista para la revisión de la audiencia oral ocurrida en primera instancia, el Legislador laboral silenció la posibilidad de promover nuevas pruebas, tal vez con la intención que en segunda instancia

no haya oferta probatoria de las partes, tal como acontece, aunque en forma limitada, en el procedimiento ordinario civil que autoriza el juramento decisorio, posiciones juradas e instrumentos públicos. Se cree también que pudiere promoverse el instrumento público haciendo uso a lo previsto en los artículos 11 y 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en concordancia con el 520 del Código de Procedimiento Civil.

A pesar de lo señalado, se considera, como lo afirma el autor Rivera (2013:370), que el juez superior con fundamento en lo establecido en los artículos 164, 71 y 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, puede ordenar la comparecencia de testigos respecto de las cuales surjan dudas, para aclaratoria de expertos o para evacuar pruebas promovidas por las partes que no fueron practicadas en primera instancia, asegurando el ejercicio del contradictorio por las partes del proceso. También se considera posible

Como los jueces están en la obligación de sentenciar y de hacerlo en forma congruente, analizando cada uno de los pedimentos del actor y el eventual rechazo a tales pretensiones por parte del demandado, apreciando las pruebas que las partes aporten al proceso en procura de comprobar sus respectivas afirmaciones, es necesario que el juez disponga de toda una normativa procesal que garantice un conjunto de medios probatorios, como también la oportunidad de promoverlos y evacuarlos, de allí la finalidad expresada en el artículo 69 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), al señalar que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez y fundamentar sus decisiones. Torres (2003:157).

En efecto, el Artículo 71 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) establece que cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar la convicción del Juez, éste puede ordenar en decisión motivada e inimpugnable la evacuación de medios probatorios

adicionales, que considere convenientes, estableciendo el término para cumplirlas, auto contra el cual la ley no otorga recurso alguno. Artículo que reconoce al juez una facultad de oficio en materia probatoria, el cual solo puede ser utilizada en caso de real insuficiencia probatoria y que resulte trascendental para la resolución del juicio.

Los autores González y González (2003:104) señalan que en este artículo, de manera más adecuada al nuevo proceso laboral, se siguen las pautas que impone la Constitución de 1999, cuando en su artículo 257 señala que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y el contenido del artículo 12 del Código de Procedimiento Civil (1990), que le impone como principio procesal al Juez, el deber que se imprime a sus actos, que es la búsqueda de la verdad, que procurarán conocer en los límites de su oficio, confirmado en el artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), ratificándole al Juez la facultad como rector del proceso que debe impulsar de oficio o a instancia de parte, y con la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos. Continúan señalando, que no obstante las facultades otorgadas al Juez laboral, no se trata de que pueda actuar arbitrariamente, de manera que su decisión deber ser motivada, esto es, que explique el motivo, la razón, causa o fundamento de su acto y que se trate de un motivo jurídico.

Los efectos y contenido de este artículo 71 deben ser concatenados con lo previsto en el Artículo 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), artículos en los cuales se prevé la misma posibilidad oficiosa del Juez para evacuar las pruebas que considere necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, aun cuando en el último de las normas también se reconoce iniciativa probatoria para las partes del proceso. Por otra parte se le concede al Juez, si lo considera inoficioso o impertinente, que dé por terminado los

actos de examen del testigo, que es igual a lo que dispone el artículo 70 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Los artículos referidos constituyen excepción a lo previsto en el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), conforme al cual la única oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, por supuesto, salvo las excepciones de Ley. No debemos olvidar que estamos ante un nuevo proceso laboral, que entre otras cosas, pasa a ser un procedimiento oral, que como elemento fundamental, obliga a que casi todos los actos de dicho proceso, se materialicen en esa forma. En esta idea de proceso, el mismo se desarrolla en dos audiencias fundamentales, a saber, la audiencia preliminar y la audiencia de juicio.

El nuevo proceso laboral contempla en los artículos 3, 6 y 8 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002:) un grupo de aproximadamente dieciséis principios que serán la guía o reglas del Derecho para encontrar soluciones a las pretensiones de las partes y hasta justificarían una autorización de la Ley para la creación del Derecho por el Juez. Destacando dentro de esos principios los de la oralidad, la inmediatez, la uniformidad y la concentración. Klahr. (2008: 835)

Para el autor Rivera (2010:835), la valoración probatoria está afectada positivamente de un conjunto de principio que reafirman las garantías del debido proceso y la tutela efectiva. Estos principios son de aplicación inmediata y efectiva, su quebrantamiento puede dar lugar a la nulidad de la sentencia y a dictarse nueva sentencia aplicando los principios quebrantados. Las normas procesales para afianzar la aplicación de estos principios establecen regulaciones que dan cuenta de la aplicación de los mismos, a su vez que establecen sanciones cuando se dejan de cumplir.

Justamente, el núcleo central de la sentencia es la valoración de las pruebas, por lo que tiene que cumplir un conjunto de requisitos que son

contrarios a la arbitrariedad, y que se identifican con los principios que de la exhaustividad, el de la congruencia, el de la integralidad y comunidad de la prueba y el de la imparcialidad.

El principio de la oralidad aparece recogido principalmente en los artículos 129 y 152 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) cuando dispone que la audiencia preliminar y el procedimiento de juicio serán en forma oral; no obstante la fórmula escrita se exige para el libelo de la demanda, la contestación de la demanda y la sentencia que dictará el juez de juicio concluida la evacuación de pruebas (artículo 158 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002), así como el fallo final (artículo 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002).

La inmediatez es un principio que permite formar convicción con la observación personal y directa en relación con la proposición de la demanda, artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo su contestación, artículo 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002); la mediación en la audiencia preliminar, artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Los alegatos de las partes ante el juez de juicio, artículo 152 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002 y la evacuación de las pruebas, artículos 153 a 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

En la segunda instancia, prevista para la revisión de la audiencia oral ocurrida en primera instancia, el Legislador laboral silenció la posibilidad de promover nuevas pruebas, tal vez con la intención que en segunda instancia no haya oferta probatoria de las partes, tal como acontece, aunque en forma limitada, en el procedimiento ordinario civil que autoriza el juramento decisorio, posiciones juradas e instrumentos públicos. Se cree también que pudiere promoverse el instrumento público haciendo uso a lo previsto en los artículos 11 y 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en concordancia con el 520 del Código de Procedimiento Civil.

A pesar de lo señalado, se considera, como lo afirma el autor Rivera (2013:370), que el juez superior con fundamento en lo establecido en los artículos 164, 71 y 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, puede ordenar la comparecencia de testigos respecto de las cuales surjan dudas, para aclaratoria de expertos o para evacuar pruebas promovidas por las partes que no fueron practicadas en primera instancia, asegurando el ejercicio del contradictorio por las partes del proceso. También se considera posible

Como los jueces están en la obligación de sentenciar y de hacerlo en forma congruente, analizando cada uno de los pedimentos del actor y el eventual rechazo a tales pretensiones por parte del demandado, apreciando las pruebas que las partes aporten al proceso en procura de comprobar sus respectivas afirmaciones, es necesario que el juez disponga de toda una normativa procesal que garantice un conjunto de medios probatorios, como también la oportunidad de promoverlos y evacuarlos, de allí la finalidad expresada en el artículo 69 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), al señalar que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez y fundamentar sus decisiones. Torres (2003:157).

En efecto, el Artículo 71 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) establece que cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar la convicción del Juez, éste puede ordenar en decisión motivada e inimpugnable la evacuación de medios probatorios adicionales, que considere convenientes, estableciendo el término para cumplirlas, auto contra el cual la ley no otorga recurso alguno. Artículo que reconoce al juez una facultad de oficio en materia probatoria, el cual solo puede ser utilizada en caso de real insuficiencia probatoria y que resulte trascendental para la resolución del juicio.

Los autores González y González (2003:104) señalan que en este artículo, de manera más adecuada al nuevo proceso laboral, se siguen las pautas que impone la Constitución de 1999, cuando en su artículo 257 señala que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y el contenido del artículo 12 del Código de Procedimiento Civil (1990), que le impone como principio procesal al Juez, el deber que se imprime a sus actos, que es la búsqueda de la verdad, que procurarán conocer en los límites de su oficio, confirmado en el artículo 5 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), ratificándole al Juez la facultad como rector del proceso que debe impulsar de oficio o a instancia de parte, y con la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos. Continúan señalando, que no obstante las facultades otorgadas al Juez laboral, no se trata de que pueda actuar arbitrariamente, de manera que su decisión deber ser motivada, esto es, que explique el motivo, la razón, causa o fundamento de su acto y que se trate de un motivo jurídico.

Los efectos y contenido de este artículo 74 deben ser concatenados con lo previsto en el Artículo 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), artículos en los cuales se prevé la misma posibilidad oficiosa del Juez para evacuar las pruebas que considere necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, aun cuando en el último de las normas también se reconoce iniciativa probatoria para las partes del proceso. Por otra parte se le concede al Juez, si lo considera inoficioso o impertinente, que dé por terminado los actos de examen del testigo, que es igual a lo que dispone el artículo 70 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Los artículos referidos constituyen excepción a lo previsto en el artículo 76 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), conforme al cual la única oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, por supuesto, salvo las excepciones de Ley. No debemos olvidar

que estamos ante un nuevo proceso laboral, que entre otras cosas, pasa a ser un procedimiento oral, que como elemento fundamental, obliga a que casi todos los actos de dicho proceso, se materialicen en esa forma.

De allí, que un amplio sector de la doctrina expresa que resulta beneficioso que la promoción de pruebas se realice como lo prevé el legislador procesal antes de la contestación, porque solo así el Juez de Sustanciación Mediación y Ejecución puede ser su función mediadora en la solución del conflicto de manera exitosa.

Mientras que otro sector expone que establecida la promoción de pruebas antes de la contestación de la demanda, se limita el derecho de la parte actora a promover alguna prueba que le favorezca si el demandado alega un hecho que deba ser probado, hasta para el mismo demandado es perjudicial porque su contestación quedaría encasillada a no alegar hechos cuya probanza sería imposible en virtud de ya haberla realizado, todo lo cual afectaría su derecho a la defensa previsto en el texto constitucional.

6.- Reflexiones Conclusivas.

En el presente Ensayo se estudió el sistema de la prueba en el proceso laboral, conforme a lo estipulado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, denotándose que la vigencia de esta ley adjetiva a partir del año 2003, produce una modificación en la estructura del nuevo proceso, para el cual se diseñó el proceso por audiencias, rompiéndose el esquema tradicional donde regía la escritura, para un nuevo proceso donde cobra suma importancia el principio de la oralidad, manifestándose dos audiencias, la audiencia preliminar de la cual conocen Los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución, entre sus atribuciones se encuentra la realización de actos previos a la Audiencia Preliminar, como lo sería recibir y admitir el libelo de demanda, librar despacho saneador, notificar a la parte demandada, y llegada la oportunidad de la audiencia preliminar, realizar su celebración promoviendo

los medios alternos de solución de conflictos, así como también el recibir los escritos de promoción de pruebas el día de la instalación de dicha audiencia preliminar, y recibir el escrito de contestación de demanda para el caso de que no sea modos de autocomposición procesal.

Obsérvese que con el punto central del presente estudio, el orden tradicional de los actos procesales, con la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo se subvirtió, en el sentido de que primero se promueven pruebas para posteriormente proceder a la contestación de la demanda, frente a lo cual se determinó la existencia de dos corrientes doctrinarias, una que se inclina en sostener que ante la promoción de pruebas anterior a la contestación de la demanda se lesiona el derecho a la defensa considerando que el actor sin conocer los términos de la demanda debe a ciegas promover pruebas que evidencien la veracidad de sus afirmaciones, independientemente que aplique en el ámbito laboral el principio de la inversión de la carga de la prueba, y por otra parte, para el mismo demandado resulta perjudicial porque conforme se desarrollen las negociaciones para conciliarse las pretensiones de las partes, ya el demandado no puede volver a promover porque el lapso precluye.

En otra corriente doctrinaria, se manifiesta que la promoción de pruebas antes de la contestación de la demanda en manos del juicios conciliador favorece el desempeño de su rol de mediador porque puede presentar formulas específicas de arreglo.

En este sentido quedan expuestas las ventajas y/o desventajas de la realización de la actividad probatoria en el proceso laboral venezolano.

Así, La Audiencia Preliminar adquiere un carácter fundamental en el proceso laboral pues las partes, obligadas a comparecer, favorecen con su presencia el ejercicio de la facultad mediadora del Juez Laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alfonzo G, Rafael J. (2000). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Décimo Primera Edición. Caracas. Editorial Melvin.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. G.O. No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002.

Bello T, Humberto (2004). “Análisis Crítico del Régimen Probatorio previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo”. En: PARRA ARANGUREN, Fernando (Compilador).

Cabanellas, G. (2011) Diccionario Jurídico Elemental, Buenos Aires, Argentina.

Código de Procedimiento Civil (1990). Gaceta Oficial Extraordinario N° 4.209. Septiembre.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. G.O. No. 5.453. Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. Código Civil. G.O. No. 2.990, Extraordinario. Caracas, 26 de julio de 1982.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. Código de Procedimiento Civil. G.O. No. 3.694, Extraordinario. Caracas, 22 de enero de 1986.

Congreso Nacional de la República de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. G.O. No. 5.152, Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.

González A y González. (2003). “Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Comentada y concordada con jurisprudencia”. Caracas. Ediciones Liber.

Henríquez La Roche, Ricardo (2006): Nuevo Proceso Laboral Venezolano, Ediciones Liber Caracas, Venezuela.

Klahr B. (2008) “El debate probatorio en la ley Orgánica Procesal del Trabajo”. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ensayos. Volumen II. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Ensayos. Serie Normativa No. 4. Caracas. Organización Gráficas Carriles.

Mora, O (2005). I Convención nacional de jueces del trabajo. I Convención nacional de jueces del trabajo. Tribunal Supremo de Justicia. Colección eventos N° 17. Caracas. Venezuela.

Riveras, R. (2013). La prueba en el proceso laboral. Editorial: Librería J. Rincón.

Riveras R. (2010) “Actividad probatoria y valoración racional de la prueba”. Librería Jurídica Rincón. Barquisimeto.

Carnelutti R. (2006) Sistema de derecho procesal civil.

Torres I (2003). “El nuevo procedimiento del trabajo”. Caracas: Cromotip.

Tribunal Supremo de Justicia – Sala de Casación Social Sentencia N° 263 de fecha 25/03/2004. Caso: Instituto Nacional de Hipódromos. Caracas. Venezuela.

Tribunal Supremo de Justicia —Sala de Casación Social Sentencia N° 445 de fecha 9/11/2000, Expediente N° 99469. Caracas. Venezuela.

Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006). Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano. 2^{da} Edición. Ampliada y actualizada. Publicaciones Monfort C.A. Caracas. Venezuela.