



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL LABORAL

**LA PRUEBA Y EL HECHO SOBREVENIDO
EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

Trabajo Especial de Grado para optar al Título de Especialista en Derecho
Procesal Laboral.

Autora: NANCY VILLAMIZAR
Tutor: ELIO TULIO ALVAREZ

MARACAIBO, SEPTIEMBRE DE 2011

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE GENERAL.....	ii
RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO PRIMERO. PROCEDENCIA DE LA PRUEBA SOBREVENIDA Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO	
1. El Derecho Procesal y su Evolución.....	5
1.1. Período Primitivo.....	6
1.2. La Escuela Judicialista.....	6
1.3. Tendencia de los Prácticos.....	7
1.4. Procedimentalismo.....	7
1.5. Procesalismo científico.....	8
1.6. Procesalismo Germánico.....	8
1.7. Procesalismo Italiano.....	9
1.8. Procesalismo Español.....	10
1.9. Procesalismo Ibero Americano.....	10
2. Otras tendencias de evolución del derecho procesal.....	11
2.1. La concepción de “la socialización del derecho” y “el Derecho Social”.....	11
2.2. El derecho procesal como instrumento de garantía Constitucional	15
3. El derecho Procesal laboral y su evolución.....	19
CAPITULO SEGUNDO. LA PRUEBA SOBREVENIDA Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO Y SU ADMISIBILIDAD	
1. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo y su Promulgación.....	21
1.1. Principios fundamentales que rigen el procedimiento laboral.....	23
1.1.1. Especialidad y Autonomía Adjetiva.....	23

1.1.2. Gratuidad.....	24
1.1.3. Oralidad.....	25
1.1.4. Inmediación o Inmediatez.....	26
1.1.5. Concentración.....	27
1.1.6. Publicidad.....	27
1.1.7. Abreviación o Brevedad.....	28
1.1.8. Celeridad.....	28
1.1.9. Uniformidad.....	28
1.1.10. De la Primacía o prioridad de la Realidad sobre los Hechos.....	29
1.2. El rol del juez en el proceso laboral.....	29
1.2.1. El Despacho Saneador.....	30
1.2.2. Facultades inquisitivas.....	35
1.3. El proceso laboral y su estructura conforme a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	37
1.3.1. La Audiencia Preliminar.....	39
1.3.2. La Audiencia de Juicio.....	43
2. Algunas consideraciones en relación a la etapa probatoria no prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	45
2.1. Posibilidad de promoción de pruebas sobrevenidas en el proceso laboral venezolano.....	45
2.2. Posibilidad de promoción de pruebas de hechos nuevos.....	49
CAPITULO TERCERO. CRITERIOS DOCTRINALES ACERCA DE LA PRUEBA SOBREVENIDA Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL	
1. Doctrina Nacional	52
1.1. Según los jueces laborales venezolanos Rosy Emily Brito Rosales, Henry castillo, Marianela Mora Bracho, Diana Pares, Lionel Cañas, Imperio Salazar, Katuska Villalba, Juana León Urbano, Antonio Herrera y Jairo Silva.....	52

1.2. Según el Dr. Fernando Villasmil.....	55
2. Doctrina Extranjera	57
2.1. En el Procedimiento Penal Español.....	57
2.2. En la legislación mexicana.....	58
CAPITULO CUARTO. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACIÓN A LA ADMISIÓN DE LAS PRUEBAS SOBREVENIDAS Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL	
CONCLUSIONES.....	63
BIBLIOGRAFIA.....	71

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Colegio de Abogados del Estado Zulia
Especialización en Derecho Procesal Laboral**

LA PRUEBA Y EL HECHO SOBREVENIDO EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Autora: Nancy Villamizar Polanco
Tutor: Dr. Elio Tulio Álvarez
Fecha: 16 de Septiembre 2011

RESUMEN

La presente investigación trata sobre la procedencia y admisión de La Prueba y el hecho Sobvenido en el Proceso Laboral Venezolano, ya que siendo las pruebas sobrevenidas aquellas cuya existencia se desconocía para la oportunidad de promoción de pruebas conforme a lo establecido en la LOPTRA, y con las cuales las partes demuestran los hechos controvertidos en el proceso, es de allí que resulta la importancia y utilidad de la investigación; ya que el derecho de probar se presupone en todo debido proceso, pues negar el derecho a probar es negar el derecho al proceso mismo y siendo que el proceso laboral se encuentra enmarcado dentro de la nueva concepción de "Derecho Social" y el Proceso se institucionaliza como instrumento fundamental para la realización de justicia, la promoción y evacuación de este tipo de prueba es procedente a la luz de la LOPTRA y la CRVB. En este sentido y de los resultados de la investigación deben ser considerados de especial relevancia que la Constitución, mientras se preserve la legalidad en la obtención de la prueba y el derecho a la defensa, no exceptúa ni discrimina en modo alguno la prueba sobrevenida y que la misma ya ha sido considerado por vía doctrinal y jurisprudencial; determinándose y regulando las condiciones legales y procedimentales a ser consideradas al momento de admitir o no este tipo de prueba.

INTRODUCCIÓN

El Derecho Procesal como disciplina autónoma ha sido producto de una larga evolución de la doctrina procesal, en la que sus conceptos, principios, instituciones y postulados han ido evolucionando conforme a la dinámica cambiante de las sociedades.

Dentro de esa evolución se encuentra la nueva concepción del derecho procesal, basado en las concepciones de Estado Social y el Proceso como instrumento de Garantía Constitucional, en el que la convivencia, el bienestar social, el bien común y la igualdad jurídica se erigen como nuevos postulados. De esta manera el proceso judicial se constituye en un instrumento que permite la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social.

El proceso laboral ha evolucionado conforme a las nuevas concepciones de Estado social, ya que trata de minimizar las desigualdades legales para obtener un equilibrio procesal, cuyo cometido es alcanzar la aplicación de la justicia social.

Así mismo Dentro de la evolución del derecho procesal tenemos la nueva concepción de la prueba, en el que se concibe el derecho de probar como un presupuesto del debido proceso, el derecho que tiene toda persona de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa; de allí que su consagración se encuentra dentro de los postulados de éste.

De esta forma el derecho de probar se constitucionalizó en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como una de las principales garantías del justiciable de lograr la satisfacción y tutela de sus derechos e intereses a través del proceso.

El derecho a probar se encuentra íntimamente relacionado con el postulado constitucional establecido en el artículo 257 de la Constitución

Nacional, que consagra al proceso como el instrumento fundamental para la realización de la justicia.

Sin embargo, ha quedado sentado por reconocida doctrina que el derecho de pruebas no es absoluto sino limitado, a pesar de tratarse de un derecho constitucional y constituir unas de las garantías de la acción; las limitaciones en su ejercicio han sido impuestas por la misma ley, en un orden natural y moral, en virtud a que el proceso sólo puede verificarse dentro de una regla moral, que rige la actividad del juez y de las partes.

Dentro de esta evolución y marco de cambios se promulgó la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como mandato expreso de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que en su Disposición Transitoria Cuarta, estableció la obligación del legislador nacional de sancionar una Ley Procesal, con categoría de orgánica, que garantizara el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada; y la protección de los trabajadores en los términos previstos en su normativa y en las leyes sobre la materia.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en términos generales, en la materia probatoria se encuentra concebida bajo los modernos parámetros del derecho procesal, así pues prevé una fase de promoción, admisión y evacuación dentro del proceso laboral; **y que aún cuando no se previó lo referente a la prueba sobrevenida de hechos sobrevenidos en el proceso laboral**, en nada obsta para que las partes puedan promover y evacuar este tipo de prueba en el proceso laboral; ya que el proceso laboral se encuentra concebido dentro de los nuevos y modernos parámetros en el que supone una mayor rectoría del juez en la conducción del proceso, adaptándose a la situaciones fácticas reales, sin que el proceso tenga que

constituirse en una “*misa jurídica ajena a sus actuales necesidades*”;¹ según Lascano citado por Eduardo Couture y citado por la mesa N° 11 de la I Convención Nacional de jueces del trabajo.

A los fines del presente trabajo nos esmeramos en estudiar en forma sintetizada i) la evolución del derecho procesal, hasta llegar a las nuevas concepciones de la “socialización del derecho”, el “Derecho Social” y el derecho procesal como instrumento de garantía constitucional; ii) la promulgación de la ley Orgánica Procesal del Trabajo, dentro de la nueva concepción del Derecho su estructura, principios, novedades y algunas consideraciones resaltantes relacionadas con la etapa probatoria, como es la promoción de pruebas sobrevenidas y hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral; iii) los criterios doctrinarios en cuanto a la admisión de pruebas sobrevenidas y hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral venezolano, a los fines de establecer soluciones; iv) los criterios jurisprudenciales en cuanto a la admisión de pruebas sobrevenidas y hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral venezolano, a los fines de establecer soluciones.

El trabajo consta de cuatro partes. Una primera consiste en señalar la evolución del derecho procesal, por los diferentes períodos por los cuales ha atravesado hasta llegar a la nueva concepción del derecho procesal la “socialización del derecho”, el “Derecho Social” y el derecho procesal como instrumento de garantía constitucional. Y como ha sido la evolución del derecho procesal del trabajo.

En la segunda parte, se señala la creación y promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como mandato expreso de la Constitución de

¹ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. I Convención Nacional de Jueces del Trabajo. Colección Eventos N° 17. Caracas. 2005, pág. 439.

la República Bolivariana de Venezuela. Veremos los principios fundamentales que rigen el proceso laboral. El Rol del juez laboral dentro del proceso, con mención de la atribución o facultad que tiene del Despacho Saneador y sus facultades inquisitivas. Y finalmente se hará especial énfasis en algunas consideraciones de la etapa probatoria que no se encuentra prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como son la promoción de pruebas sobrevenidas en el proceso laboral venezolano y la promoción de pruebas sobre hechos nuevos.

En la tercera parte, se expondrá los criterios doctrinales acerca de la prueba sobrevenida y los hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso, tanto doctrina Nacional como Extranjera. En la cuarta parte del trabajo, se expondrá el criterio jurisprudencial sobre la admisión de las pruebas sobrevenidas, de hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral.

CAPITULO PRIMERO. PROCEDENCIA DE LA PRUEBA SOBREVENIDA Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Para abordar el presente tema de la procedencia de de las pruebas sobrevenidas y las pruebas sobre hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral, se hace necesario hacer una breve reseña del derecho procesal y su evolución hasta llegar a la concepción de la nueva dinámica del proceso, el cual se estatuye como un mecanismo de realización de justicia, en donde la actividad jurisdiccional en el litigio debe estar vertida a dictar las sentencias más ajustadas a la realidad y que expresen justicia.

1. EL DERECHO PROCESAL Y SU EVOLUCIÓN

En este sentido tenemos que el derecho procesal y su aparición como disciplina autónoma o como ciencia, independiente de otras ramas del derecho, se dice que es de data reciente. Se inicia en Francia con la codificación que emprendió Napoleón Bonaparte con el Code de procedura Civile del 14 de abril de 1806 y el Code d" instruction criminalle de noviembre de 1806. ²

La Autonomía que posee el derecho procesal respecto de las disciplinas que estudian las diversas ramas del derecho sustantivo, es producto de un largo proceso de evolución de la doctrina procesal; ya que durante muchos años se considero al estudio de las normas procesales como un simple complemento, como un apéndice del estudio de las normas sustantivas.

² Teoría General del Proceso, Ortiz-Ortiz, Rafael. 2da Edición. Caracas. Editorial Frònesis, 2004, pág.40 "ambos con la finalidad de regular el procedimiento, es decir, "El conjunto de formas que los ciudadanos debían seguir para obtener justicia y que los tribunales habían de observar para otorgarla". Se trataba entonces de "descripciones" formales de cómo se debían hacer las cosas. Esto dio paso a la escuela llamada procedimentalismo que se dedicaba a "describir" las "descripciones" formales de la ley".

Si bien es cierto las normas del derecho procesal regulan uno de los medios o instrumentos de aplicación de las normas de derecho sustantivo, la ciencia que estudia las normas procesales tiene sus propios conceptos, teorías, principios e instituciones distintas y autónomas de las que corresponden a las disciplinas que estudian las normas sustantivas.

El proceso de evolución de la autonomía del derecho procesal abarca varios periodos, de los cuales se hará una breve reseña a continuación.

1.1. Período Primitivo

La evolución Histórica del Derecho Procesal, empezaría a formarse en el Periodo Primitivo. Este periodo abarca desde los tiempos más remotos conocidos, hasta el siglo XI de la era cristiana. En este periodo no se encontrará, propiamente hablando obras de corte estrictamente jurídico procesal, solo se encuentra meras referencias al Proceso Judicial pero no como objeto de estudio por ejemplo; El antiguo Código de Hammurabi en Mesopotamia y en las antiguas Leyes de Manú en la India, la Biblia en sus Leyes Mosaicas, Grecia antigua encontramos igualmente nociones sobre la Justicia y su funcionamiento pero nada más.

Así mismo en Roma, no se hallan obras específicas sobre Proceso, a pesar de haber sido la cuna de uno de los grandes sistemas jurídicos del mundo occidental; aunque si jurídicas en las que se tratan obras procesales, entre las cuales se encuentran la Institutas de Gayo, las obras de Cicerón, las Institutas de Justiniano, el Digesto y el Corpus Juris Civiles.

1.2. La Escuela Judicialista

Surge en Bolonia, Italia en los siglos XII y XIII. En esta escuela predominan, los compendios de los juristas que pertenecen a esta escuela y tienen dentro de sus rasgos:

(a) Destacan los conceptos de Juicio como sinónimo de proceso. Es por ello que se le da este nombre de Judicialista.

(b) En este período el proceso ya es dividido en etapas.

(c) El proceso se basa en el Derecho Común o Italiano o Medieval.

Dentro de esta escuela se menciona a Tancredo quien escribe una obra de corte procesal llamada orden judicial.

1.3. Tendencia de Los Prácticos

Esta corriente pertenece a la variante española y va del Siglo XVI hasta ya entrado el XIX. En esta etapa sus rasgos principales era que la materia procesal se consideraba más bien como arte que como ciencia.

Se presta atención al estilo y a los usos, predominando las opiniones de los juristas en los procesos legales, encontrándose un nacionalismo extremo, la mayoría de los autores importantes tienen la cualidad de prácticos en la abogacía y suelen escribir sus obras en castellano y no en latín como entonces se usaba, eso fue considerado como un gran avance.

Algunos autores son; Monterroso “Practica Civil y criminal e instrucción de escribanos”, Francisco Salgado de Somoza “Laberinto del concurso de Acreedores” y José Ferrero “Instrucción practica para Litigantes”.

1.4. Procedimentalismo

Esta corriente surge en la primera decena del Siglo XIX, a raíz de la Codificación Napoleónica y revolución francesa, tuvo un gran impacto en los Juicios Criminales y en las Doctrinas de las Pruebas.

La Codificación Napoleónica separa la legislación procesal, tanto civil como penal, de los respectivos cuerpos legales sustantivos es en este

momento de la historia en donde el derecho Sustantivo y el Derecho Adjetivo se separan.

En esta etapa se sustituye el sistema legal o tasado de la aparición de las pruebas que el tipo inquisitivo penal aplicaba, por el de la libre apreciación de las pruebas, lo que da origen a que se desencadenen o empiecen a aparecer muchas obras en cuanto al valor de las pruebas y el cómo recabarlas.

1.5. Procesalismo Científico

Esta corriente doctrinal, nace a partir de 1868, año en el que se publica el célebre libro de Oskar Von Bulow “La Teoría de las Excepciones Procesales y Los Presupuestos Procesales”, esta obra provoca un movimiento científico procesal al concebir al Proceso como una Relación Jurídica que se produce entre el demandante, el demandado y el juez. La nueva escuela científica del Derecho Procesal parte por separar el Derecho Procesal (acción) y el derecho subjetivo, adquiriendo aquél carácter de autonomía. Abandona el concepto civilista que caracterizaba al proceso como un contrato o cuasicontrato y se le define como una relación jurídica procesal, pública y autónoma, distinta de la relación sustancial que se hace valer en el proceso.

1.6. Procesalismo Germánico.

Esta etapa va desde 1868 a 1914, primera Guerra Mundial, en donde se paraliza las investigaciones científicas, después del intervalo de la primera guerra mundial en 1919 es publicada la obra de Wilhelm Saber, sobre los fundamentos del derecho procesal en el que se hace una comparación del proceso penal y el proceso civil.

Otra obra de este periodo es el de James Goldschmidt, titulado el proceso como situación jurídica, el de los alemanes Julius Birder, y su libro derecho y proceso; Leo Rusemberg, escribió una monografía sobre la carga de la prueba y un tratado de derecho procesal Civil.

1.7. Procesalismo Italiano

El movimiento científico alemán se extendió por Europa, recibido en Italia por el maestro Giuseppe Chiovenda, quien fue un estudioso de los textos del alemán Wach. Se inicia la escuela sistemática con dos monografías de éste maestro *Romanismo y germanismo en el proceso civil y la acción en el sistema de los derechos*.

La obra de Chiovenda se perfecciona en sus *Principios de Derecho procesal civil (1923)* y luego en sus *Instituciones de Derecho procesal civil (1934)*.

Los temas sobre los cuales discurre la escuela que fundó Chiovenda son autonomía de la acción, el valor de la cosa juzgada, la naturaleza de la sentencia, la concepción del proceso como una relación jurídica, el fin público del proceso y de la jurisdicción.

En 1924, Chiovenda con sus dos discípulos, Francisco Carnelutti y Piero Calamandrei funda la famosa *Rivista de Diritto Processuale Civile*. Con Carnelutti, la escuela sistemática alcanza mejores desarrollos porque pasa de la simple teoría del proceso de conocimiento hasta llegar a la ejecución utilizando una metodología de observación inmediata de los fenómenos con abstracción de los conceptos.

1.8. Procesalismo Español

En esta etapa se habla de los medios de impugnación como parte de los procesos civiles, en el que se tratan además los procesos penales, laborales, contenciosos y administrativos.

En esta etapa destaca el procesalista de habla España Niceto Alcalá Zamora

1.9. Procesalismo Ibero Americano

Este tuvo su crecimiento a partir de 1941, surgido de manera paulatina en todos los países de Latinoamérica.

Dentro de la evolución del derecho procesal es necesario señalar que es un hecho admitido universalmente que el creador de la Teoría general del proceso fue el jurista alemán James Goldschmidt, que se ha utilizado en forma sistemática para ensamblar los principios y la doctrina de todas las ramas de enjuiciamiento tendiente a buscar la uniformidad de dicha teoría; que esta teoría general del proceso nació en Alemania, perfeccionada por la escuela italiana y continuada actualmente por los juristas latinoamericanos.

Que actualmente existe el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica que persigue como objetivo principal la vigencia de una rama general y universal del derecho procesal aplicable en todos los países, en forma unitaria, pero ha encontrado obstáculo en la diversidad de los ordenamientos sustanciales por los cuales se regulan los Estados, lo que dificulta la ejecución uniforme de esta disciplina jurídica, razón por la que para alguno representa el comienzo, de lo que puede significar una gran reestructuración del derecho Procesal globalizado.

2. Otras tendencias de evolución del derecho procesal

2.1. La concepción de “la socialización del derecho” y “el Derecho Social”

Dentro de la evolución del derecho se hace necesario hacer referencia a lo que se denomina “la socialización del Derecho”³ y “el derecho social”.⁴

En este orden de ideas, tenemos que las génesis del derecho social se remontan a la Primera Guerra Mundial. El impacto de la masacre y la violación de los derechos humanos fundamentales hicieron levantar voces de protesta para que se garantizara una existencia digna a los débiles económicos y jurídicos.

Así tenemos que los juristas de esta corriente se aislaron del derecho formal y se adentraron al derecho material, a su real y efectiva implementación que los hizo descender hasta la profundidad de la propia vida, hasta el subconsciente de la dignidad y solidaridad humanas para comprender que el Derecho no puede ser un catálogo abstracto, sin vida propia, sin sentimiento.

³ Ripert, George citado por González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. Caracas. Vadel hermanos Editores, 2005, pág. 35 “ Ripert sostenía que la “socialización del derecho” nos guía hacía una sola finalidad; la renovación integral de todas las ramas del derecho”; para José Escobedo González Alberù la socialización del derecho representa una modernización donde se impregna de las ideas de solidaridad y se minimiza el factor predominante del sistema liberal, donde el factor individual lo era todo, para que prevalezca el factor social, lo que tiene que interpretarse no como la simple suma de personas físicas y morales, sino como una realidad viva que emerge al convivir aquéllas;

⁴ Radbruch, Gustavo citado por González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 35 “se inclinaba por defender su tesis sobre el derecho social, considerado que constituía un conjunto de normas jurídicas nacidas precisamente con el objeto de proteger y organizar los grupos más débiles de la sociedad”; Luis Recasens Siches aclaró al mundo moderno que el derecho social emanó de las desigualdades humanas, de una concepción del hombre como persona, como ser concreto, con todas sus grandezas y todas sus miserias, pero al mismo tiempo considerado como un ser que vive sujeto al vínculo comunitario, y no aislado y desvalido frente a lo demás y frente al Estado; el hombre estimado en su individualidad como sujeto de un mundo de valores, y por el otro lado , apreciado en su obrar social en cuanto miembro de un círculo colectivo; el yo individual y el yo social;

Entendieron que las desigualdades jurídicas surgidas del principio de la autonomía de la voluntad y de la igualdad ante la ley creaba un caos existencial, propiciaban una mayor desigualdad y discriminación jurídica que beneficiaba más a la clase dominante económicamente ante un Estado pasivo que se limitaba a garantizar estos principios del Derecho universal.

El proceso de solidificación del Derecho social culminó después de la Segunda Guerra Mundial porque varias legislaciones aceptaron sus postulados entre los que se citan a Italia en su Constitución de 1948, incluyó el principio gestor del Estado Social de Derecho; posteriormente Alemania acogió estos nuevos postulados y desarrolló la instauración de la justicia social como principio primordial de la convivencia social que plasmó en su constitución de 1949.

En este sentido tenemos que algunos autores como Héctor Fix Zamudio sostienen que la socialización del derecho, es una corriente de renovación de todas las disciplinas jurídicas ⁵ y el derecho social se conceptúa como un conjunto de normas jurídicas nacidas con el objeto de proteger a los grupos más débiles de la sociedad ⁶

⁵ Fix Zamudio, Héctor Gustavo citado por González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 35 “para el procesalista Héctor Fix Zamudio “... socialización del derecho constituye , un movimiento, una corriente, una idea, un modo de concebir el derecho en todo sus aspectos, y por tanto debe considerarse como una corriente de renovación de todas las disciplinas jurídicas contemporáneas, de manera que no puede circunscribirse a una región determinada, no obstante que muestre con mayor fuerza en determinados sectores más sensibles a las continuas fluctuaciones sociales. Esto no permite distinguir la referida socialización jurídica del derecho social propiamente dicho, no obstante que ambos coincidan en cuanto a su fuente real, puesto que han sido resultado de lo que la doctrina ha denominado “textura grupal de la sociedad”

⁶ Fix Zamudio, Héctor Gustavo citado por González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 36. Héctor Fix Zamudio, “en forma más sistemática, conceptúa al Derecho Social como un conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes y en una situación muy distanciada respecto de la división tradicional de derecho público y privado, como un tercer sector, una tercera dimensión que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrado y comunitario”.

Ahora bien, la mayoría de los autores, sobre todos los españoles, por el simple hecho de que el Derecho social es más dinámico y por encontrarse en un continuo desarrollo humano, atribuyen a esta rama jurídica, el Derecho del trabajo por sus características eminentemente sociales; sin embargo otros autores como Héctor Fix Zamudio, señalan que el derecho social debe estudiarse en dos aspectos básicos.⁷

Sin embargo, más allá de estas consideraciones doctrinarias se puede afirmar que el Derecho social tiene como objeto principal el de construir una rama jurídica especialísima que partiendo del tronco común del derecho Civil, crea legislaciones nacionales e internacionales tendientes a equilibrar las desigualdades del poder contractual o social en pro de asegurar la asistencia jurídica y compensar el desequilibrio procesal de los sectores sociales más deprimidos y que puede ser explotados a mansalva por la instauración y la aplicación de un derecho eminentemente formalista que colide, a luces, con los principios básicos de la justicia social.

La implementación de este nuevo Derecho social tuvo su etapa cuando surgió el Estado de derecho que estableció el sometimiento a la Ley.⁸

⁷ Fix Zamudio, Héctor Gustavo citado por González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 37 “ Quien precisa las materias que integran este nuevo Derecho social es el jurista Héctor Fix Zamudio, quien concluye que el Derecho Social debe estudiarse en dos aspectos básicos: bajo una apreciación amplia abarcaría a todos los sectores jurídicos que han evolucionado de acuerdo con el mencionado principio de la socialización del Derecho, lo que incluiría prácticamente todo el campo jurídico; pero si lo analizamos bajo un sentido estricto, restringido, sólo debemos considerar aquellas disposiciones jurídicas nacidas con el propósito fundamental de tutelar a las clases económicamente débiles, especialmente obreros y campesinos, y por extensión, a todos los miembros desvalidos de la sociedad, por lo que en principio podemos considerar como rama de esta disciplina autónoma a los siguientes materias: Derecho del trabajo, Derecho agrario, el Derecho de la seguridad social, y algunos sectores del Derecho asistencial”.

⁸ Fix Zamudio, Héctor Gustavo citado por González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 39 “ La implementación de este nuevo Derecho social tuvo su etapa feliz cuando surgió el estado de Derecho que estableció el sometimiento a la Ley y que se puede concebir como aquel en que el poder se ejerce únicamente con fundamento en las leyes, por lo que la Ley regula toda la actividad estatal y en particular la del Poder Público Nacional; luego, con el auge del socialismo y del comunismo que hoy son etapas superadas, surgió el Estado Social de Derecho que se basaba en un Estado proteccionista y benefactor que se caracterizó en los sistemas de gobiernos democráticos y que hoy en día se consolidan cada vez más”.

Es criterio unánime en doctrina que el Estado Social tiene su origen en “la socialización del Derecho” y “el Derecho Social”; y que con fundamento en esta nueva concepción de la ciencia jurídica, los doctrinarios y las Cortes Constitucionales del derecho Comparado admiten que emanó ante la desigualdad real existente entre las clases y grupos sociales, que atenta contra la igualdad jurídica reconocida a los individuos universalmente.

En este sentido tenemos que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, acogió la tesis del Derecho Social en el artículo 2.⁹

La consagración del Estado Social en nuestra constitución queda plasmada en el Preámbulo cuando señala como fines del nuevo Estado Venezolano fomentar la consolidación de la solidaridad social, la paz, el bien común, la convivencia, el aseguramiento de la igualdad, sin discriminación ni subordinación.

Dentro de la protección de estos débiles el constituyente estableció en la Constitución de 1999, una series de Derechos Sociales, los cuales por su naturaleza son de interés social, así tenemos que se consagró el derecho social del trabajo en los artículos 87, 88 y 89; así como también este derecho social constitucional se desarrolló en la ley Orgánica del Trabajo y su reglamento en los artículos 1 y 2, respectivamente.

⁹ Fix Zamudio, Hèctor Gustavo citado por González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 39 “ En el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se acogió la tesis del Derecho social cuando el constituyente estableció que “ Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia...”. Principio y derecho constitucional que ratificó la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en jurisprudencia de fecha 22 de enero de 2002 (caso créditos indexados y cuota balón), cuando al desarrollar la evolución del Estado social tanto en el Derecho comparado como en el nuestro lo conceptuó como el que persigue la armonía entre las clases, evitando que la clase dominante, por tener el poder económico, político o cultural abuse y subyugue a otra clase o grupos sociales, impidiéndoles el desarrollo y sometiéndolas a la pobreza y a la ignorancia, a la categoría de explotados naturales y sin posibilidad de redimir su situación.

Ahora bien, si el derecho del trabajo es una rama del derecho social es lógico concluir que el derecho procesal del trabajo también se rige por los postulados de este derecho vivo, humano, que trata de minimizar las desigualdades legales para obtener un equilibrio procesal cuyo cometido es alcanzar la aplicación de la justicia social en su cometido de la equidad.

En este sentido tenemos que el legislador patrio acogió la tendencia del nuevo Derecho social del trabajo y plasmó en el artículo 1, el desarrollo constitucional de este Derecho social cuando establece que la finalidad de dicha Ley es garantizar la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes; así como el establecimiento de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

2.2. El derecho procesal como instrumento de garantía Constitucional

Hoy en día se habla de una nueva dinámica del proceso, entendiéndose a esta como la evolución del proceso, esta tendencia concibe al proceso como un instrumento de garantía Constitucional.

Así se tiene que la concepción tradicional del derecho procesal como instrumento, estudia la aplicación del derecho mediante procedimientos, etapas, y reglas particulares, en el Estado Nación; en esta concepción el proceso y en general el derecho procesal, se entiende como mero instrumento de aplicación, en donde la labor prevalente del juez, es la concreción de una norma particular como fin del procedimiento y la idea de justicia esta dirigida única y exclusivamente frente a la labor de precisar el derecho preexistente, a través de un proceso.

Mientras que hoy en día se concibe al proceso como un instrumento de garantía Constitucional, según la nueva dinámica del proceso; en el que las garantías, viene a ser medios procesales para hacer efectivos los derechos constitucionales.

En este sentido tenemos que los derechos constitucionales no son otros, que los derechos fundamentales, los cuales a su vez, son los derechos subjetivos reconocidos y protegidos por la Constitución, entendida ésta como Ley Fundamental o norma suprema del ordenamiento jurídico.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta, que si bien es cierto, se considera equivalentes las expresiones *derechos fundamentales* y *derechos constitucionales*; no sucede así con los términos "*derechos humanos*" y "*derechos fundamentales*"; los cuales si bien han sido utilizados, como sinónimos hay una inclinación doctrinal y normativa a reservar el término "*derechos fundamentales*" para designar los derechos positivados a nivel interno y la de "*derechos humanos*" para denominar los derechos naturales positivados en las declaraciones y convenciones internacionales, así como a aquellas exigencias básicas relacionadas con la dignidad, libertad e igualdad de las personas que no han alcanzado un estatuto jurídico-positivo.

Ahora bien, la expresión "*derechos fundamentales*" y su formulación jurídico-positiva como derechos constitucionales son un fenómeno relativamente reciente, sus raíces filosóficas se remontan, y se hallan íntimamente ligadas, a los avatares históricos del pensamiento humanista.

Así mismo es necesario señalar que la positivación de los Derechos Humanos, no es otra cosa que la consagración jurídica de esos derechos, es el proceso por medio del cual esas exigencias básicas relacionadas con la dignidad, libertad e igualdad inherentes a la "naturaleza humana", se hacen jurídicamente válidas.

Para algunos el problema de la positivación es distinto al de la efectividad de los Derechos Humanos, por considerar que su consagración en textos legales no es suficiente para garantizar el goce y cumplimiento real de los mismos y apuntan que la positivación es tan solo una condición o requisito previo para su cabal ejercicio.

Otros juzgan que la positivación de los Derechos Humanos es incompleta sino prevé la protección jurídico-procesal de tales derechos.

La consagración de los derechos en las constituciones, acarrea consigo el problema práctico y socio-político, que significa la cabal realización de los mismos. En tal sentido, se han estatuido las garantías para el ejercicio de los Derechos Fundamentales, las cuales se han convertido en medios de protección e institutos para la observancia de las exigencias constitucionales de los derechos.

La garantía jurisdiccional, constituye la piedra angular de los sistemas de protección de los derechos fundamentales. De modo que las Declaraciones de Derechos para no constituir una mera evasión ideológica, necesitan de la mediación judicial, entendida como la previsión de reclamar en juicio contra el acto de poder.

Cabe resaltar que hoy día el Derecho Procesal debe ser visto como un sistema de garantías constitucionales que se proyecta en el llamado proceso de la función jurisdiccional; también llamado garantismo procesal.

Este garantismo supone la conceptualización del proceso como realidad sustantiva ajena a su caracterización instrumental; implica la puesta en práctica de las garantías contenidas en las leyes procesales plenamente comprometidas con la realidad Constitucional aquí y ahora.

De manera que, el derecho procesal surge regulando jurídicamente el ejercicio de la función jurisdiccional y, por tanto, no puede ser considerado un instrumento atemporal, acrítico y mecanicista; sino por el contrario, como un sistema de garantías, que posibilita la tutela judicial efectiva a través del debido proceso y en definitiva el logro de la justicia.

Ahora bien, la idea tradicional del proceso, comienza ha evolucionar hacia lo que hoy conocemos como el debido proceso, iniciándose la transformación del proceso como instrumento de garantía Constitucional, encontrando en la escuela sistemática, un primer paso en este cambio. ¹⁰

Ahora bien, se señala en doctrina que el derecho procesal, alcanza nivel de garantía, cuando se constituye como derecho fundamental, y para entender esta tendencia se debe establecer la función del derecho procesal desde el debido proceso, entendiendo al mismo como una relación de principios integradores del derecho fundamental. De allí que se hace evidente que el derecho procesal ha concentrado su objeto de estudio más en los principios del debido proceso, que en las formalidades del procedimiento.

Así mismo en esta nueva dinámica del proceso, el juez adquiere un nuevo rol, como bien lo señala Tarrufo. ¹¹

La disciplina del derecho procesal en Venezuela, ha venido evolucionando hacia la garantía del derecho fundamental; y así tenemos que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela(CRBV), estableció como garantía Constitucional, entre otros: el acceso a los órganos de la administración de justicia, a la tutela judicial efectiva, el proceso como instrumento para la realización de la justicia y que las leyes procesales

¹⁰ Rivera, Rodrigo, Ramírez Diana y otros. Pruebas y Oralidad en el Proceso. Editado Librería J. Rincón G. C.A. Barquisimeto. 2007, pág. 145 "... da al derecho procesal un puesto en la ciencia jurídica, promulga el sistema jurídico procesal como una suma de etapas interdependientes y con una categoría de principios y reglas adecuadas para la consecución de un fin: la sentencia material concreta".

¹¹ Tarrufo, citado por Diana Ramírez. Op Cit. pág. 149 "el Juez ha pasado, así, de ser pasivo y mecánico aplicador de normas, a convertirse en garante de justicia y de los derechos fundamentales y al mismo tiempo intérprete activo y responsable de las necesidades de tutela que emergen en el contexto social".

establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptaran un procedimiento breve, oral, público, según lo dispone en los artículos 26 y 257 de la CRBV.

Así mismo, dentro de la evolución del derecho procesal hacia la garantía del derecho fundamental, tenemos que la CRBV (1999), consagró el derecho de toda persona de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa, destacando que el derecho a probar se encuentra íntimamente ligado al derecho al debido proceso, de allí que su consagración se encuentra dentro de los postulados de éste, según lo dispone en el ordinal 1º del artículo 49.

4. El derecho Procesal laboral y su evolución

La evolución e importancia del Derecho Procesal del Trabajo se analiza partiendo de la diferencia de separar el proceso laboral del proceso civil ordinario, porque los especialistas coinciden en que no se pueden resolver los problemas laborales por los órganos jurisdiccionales civiles comunes y de la misma forma por el procedimiento tipo común, siendo la mayor diferencia que existe entre ambos procesos es que en el proceso social laboral imperan y prevalecen el principio de la compensación de igualdad, los de oralidad, de la celeridad y de la simplicidad.

La doctrina más aceptada califica al proceso laboral como un proceso nuevo, porque sostiene que el derecho laboral por sí solo no puede hacer valer y resolver los derechos y conflictos de los trabajadores, necesita una instrumentación eficaz que proteja al débil jurídico, al hiposuficiente, a través de un juicio simple, sencillo, rápido.

Para muchos doctrinarios el proceso laboral es necesario por las siguientes razones: 1) Por los principios que informan y rigen para su viabilidad, el derecho sustantivo del trabajo; 2) por la calidad de los

elementos personales que constituyen las relaciones laborales, que no son otros que los trabajadores, individualmente considerados, y los patronos; 3) por la virtualidad de las controversias que se originan en las relaciones laborales, las cuales, por su misma naturaleza son diferentes de cualquier otra clase de conflictos jurídicos; 4) Por la urgencia de unos procedimientos fáciles, expeditos, gratuitos, ágiles, rápidos y sustanciación breve y, 5) Por la necesidad coercitiva de una justicia especializada de poderes inquisitivos y decisorios, que asuma la solución que se suscita de los asuntos laborales.

Dentro de la evolución del derecho procesal del trabajo, se ha señalado que el mismo se ha constituido en una disciplina autónoma ¹² ya que el proceso laboral se encuentra edificado en unos principios que le son propios.

Que los principios propios del derecho procesal laboral se fundamentan en tres pilares ¹³ los cuales orbitan en forma armoniosa para proteger al débil jurídico y evitan que se apliquen los presupuestos de los juicios ordinarios civiles para satisfacer la pretensión laboral en forma justa y equilibrada.

¹² González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 56. Dentro de los autores que señalan al derecho procesal como disciplina autónoma tenemos: Ludovico Brassi “considera que el proceso laboral es un instrumento necesario para la satisfacción de las necesidades humanas, que se adecua a las necesidades a las cuales sirve”. Para Eduardo Safforini “explica que el Derecho procesal social resulta ser una disciplina jurídica autónoma, caracterizada por la naturaleza de sus instituciones, por los principios en que se funda y por la naturaleza de su propósitos y fines, y fundamentalmente su autonomía en la diferencia esencial que media entre los conflictos sociales y los del derecho común, y, como lógica consecuencia entre las normas que rigen la controversias y conflictos que dan lugar a unos y otros”. José María Obando Garrido “ por el contrario defiende la tesis que se fundamenta en que la misma especialidad, el contenido material y las características que distinguen el proceso laboral de las demás ramas del derecho, con sus principios, su jurisdicción especializada y los sujetos calificados que intervienen en el proceso, hacen del Derecho procesal laboral una disciplina científica autónoma” .

¹³ González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 56. Considera el derecho procesal es una disciplina autónoma, ya que sus principios se encuentra basado en la justicia social, señalando “Los principios con los cuales se edificó el proceso laboral se idearon para proteger al hiposuficiente y asegurarle que en un breve plazo el conflicto de intereses que perjudica sus derechos sustantivos serán resueltos aplicando los principios de la equidad y de la buena fe, basamentos primordiales de la justicia social”.

CAPITULO SEGUNDO. LA PRUEBA SOBREVENIDA Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO Y SU ADMISIBILIDAD

Conforme a la evolución del derecho procesal, el legislador patrio ha promulgado leyes procesales con observancia de los principios y características descritas en los artículos 2, 26, 49 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), siendo una de ellas la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA).

1. LA LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO Y SU PROMULGACIÓN

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es el instrumento normativo que viene a regular todo lo concerniente al trámite procesal de las causas que se ventilan ante los Tribunales del Trabajo.

La misma fue promulgada el 13 de agosto del 2002 y publicada en la gaceta Oficial N° 37.504, en la misma fecha; y fue dictada en ejecución a lo previsto a la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4 de la Constitución Nacional.¹⁴

El legislador patrio acogió la tendencia del nuevo Derecho Social del trabajo y plasmó en el artículo 1, el desarrollo constitucional de este derecho social cuando establece que la finalidad de dicha ley es garantizar la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de

¹⁴ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 36.860, Diciembre 30,00. 2000. la C RBV, establece en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4. "Una Ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, moralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y la rectoría del juez en el proceso".

la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el establecimiento de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.¹⁵

En este sentido tenemos, que una de las innovaciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Venezolana, es que creó una jurisdicción especializada en materia laboral, ciñéndose a la doctrina más contemporánea y en la que delineó expresamente los principios fundamentales del proceso laboral, los cuales serán abordados a continuación de manera breve.

¹⁵ González Escorche, José. La Reclamación Judicial de los Trabajadores. *op. cit* pág. 43. Para este autor la autonomía, imparcialidad y especialidad de la jurisdicción laboral consiste en “ la autonomía de este nuevo Derecho Social del trabajo se concreta porque posee principios propios, instituciones propias y tiene una metodología y sistema de interpretación basados en el principio de la realidad sobre las formas, lo que lo caracterizan como una rama independiente de su tronco común como lo es el Derecho civil y otros Derechos que pueden estar conectados con su esencialidad como el agrario y el de prevención y de seguridad social.

La imparcialidad de esta nueva jurisdicción se basa en la independencia de los jueces del trabajo que deben ser directores y saneadores del proceso, deben intervenir de oficio en las actuaciones que menoscaben los derechos irrenunciables de los trabajadores o colidan con las normas de orden público de sus leyes, y deben asistir, amparar a la parte más débil de este proceso laboral subsanando de oficio los errores que cometan en sus reclamaciones y que atenten contra el principio de la justicia social y de la equidad. Los jueces para ser imparciales tienen que sentir en carne propia las actuaciones procesales y la situación fáctica de las partes procesales para equilibrar la desproporción real que existe entre los empleadores y los trabajadores.

La especialidad de este nuevo Derecho procesal venezolano consiste en que está orientado hacia la protección del trabajo como hecho social y que la justicia laboral debe ser impartida por jueces especializados en la materia, por tribunales creados especialmente para esta rama sin que puedan tener una multiplicidad de competencia donde se conjuguen los intereses del derecho civil liberal con los nuevos principios del derecho Social del trabajo, el cual tiene una ubicación privilegiada sobre el derecho común porque no se puede tratar de la misma forma los conflictos donde impera el principio de la libre autonomía de las partes y la igualdad ante la ley con los conflictos del trabajo que ameritan de una sensibilidad extraordinaria por parte de los jueces, los cuales tienen que estar consustanciados con la realidad real de los trabajadores para esquivar esa verdad procesal que decapita el sentido propio de la justicia y que hace injustas una cantidad de sentencias dictadas en consonancia con la clásica doctrina del derecho formalista y exegético que predomina aún en los tribunales venezolanos”.

1.1. Principios fundamentales que rigen el procedimiento laboral

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo está estructurada sobre una serie de principios de orden legal que le dan su particularidad y los cuales vienen dados por la CRBV, la cual en la Disposición Transitoria 4 ordena a la Asamblea Nacional aprobar una Ley Procesal del Trabajo orientada en varios principios que menciona expresamente como son jurisdicción laboral autónoma y especializada, gratuita, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad, rectoría del juez en el proceso.

Así mismo la LOPTRA, no sólo refleja los principios antes mencionados sino que agrega los de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, concentración. A continuación se hará una breve referencia de los principios que rigen el procedimiento laboral.

1.1.1. Especialidad y Autonomía Adjetiva

La especialidad y autonomía adjetiva se refleja en los estudios y principios propios de este derecho adjetivo; en el hecho que sus enseñanza no se engloba en otras disciplinas, se hace de forma separada; que tiene normas independizada de las otras materias del derecho.

Así mismo los juicios del trabajo cuenta con una autonomía de órganos, según lo establece el artículo 14 de la LOPTRA; el cual establece que los tribunales de trabajo conocen en primera instancia y los tribunales superiores en segunda instancia y el Tribunal Supremo de justicia en Sala de Casación Social.

1.1.2. Gratuidad

Este principio está consagrado en el artículo 254 y en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4 de la CRBV, y plasmado en el artículo 8 de la LOPTRA ¹⁶, el cual establece que la justicia laboral será gratuita.

Este principio garantiza el derecho que tiene toda persona de acceder a los órganos de la administración de justicia, por lo que los tribunales del trabajo no están facultados para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios, permitiéndose las actuaciones en papel común; así mismo establece la expresa prohibición a los registradores y notarios públicos el cobro de tasas o aranceles por sus servicios, cuando la actuación sea de naturaleza laboral.

Así mismo desarrollo de este principio son las normas que disponen que el juez puede ordenar que la experticia sea practicada por funcionarios públicos, cuando la parte o las partes no dispongan de medios económicos para su realización, prevista en el artículo 94 de la LOPTRA ¹⁷; y que si el arbitraje es solicitado por el trabajador y éste no pudiere pagar los honorarios fijados, serán pagados por el Estado, conforme lo señala el artículo 143 *ejusdem*.¹⁸

¹⁶ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.504, 13 de Agosto 2002. Artículo 8. “la justicia social será gratuita; en consecuencia, los tribunales del trabajo no podrán establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por sus servicios. Los registradores y notarios públicos no podrán cobrar tasas, aranceles, ni exigir pago alguno en los casos de otorgamiento de poderes y registros de demandas laborales”.

¹⁷ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Op. cit. Artículo 94. “El nombramiento de los expertos corresponderá al Tribunal y su costo correrá por cuenta de la parte solicitante. También podrá el juez ordenar que la experticia sea practicada por funcionarios públicos, cuando la parte o las partes no dispongan de medios económicos para su realización. Igualmente podrá el juez hacer el nombramiento de expertos corporativos o instituciones, para la realización de la experticia solicitada”.

¹⁸ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Op. cit. Artículo 143. “El costo de los honorarios profesionales de los árbitros será cancelado por las partes solicitantes del arbitraje. En caso de inconformidad con el monto de los honorarios estimados por los árbitros, éste será fijado prudentemente por el juez competente, dependiendo de la complejidad del asunto. Si el arbitraje es solicitado por el trabajador y éste no pudiere pagar los honorarios fijados, serán pagados por el Estado”.

1.1.3. Oralidad

Este principio está consagrado en el artículo 254 y en la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 4 de la CRBV, y plasmado en el artículo 2 de la LOPTRA ¹⁹ el cual establece que el juez orientará su actuación en los principios de la oralidad.

Se dice que el proceso laboral es oral, porque existe un predominio de la oralidad como forma de realizar las actuaciones judiciales, sobre la escritura.

En este sentido tenemos que en el proceso laboral la oralidad está presente en sus actos centrales como lo son la audiencia preliminar, la audiencia de juicio, la audiencia de segunda instancia, así como la audiencia de casación y de control de legalidad.

Sin embargo el proceso laboral tiene actuaciones escritas, lo que no le hace cambiar su condición de procedimiento oral, ni tampoco calificarlo como mixto, porque el predominio de la oralidad es determinante. Se señala en doctrina que un sistema procesal es oral cuando el material de la causa (alegaciones, pruebas y conclusiones) es objeto de consideración judicial a través de la palabra, tesis ésta que fue acogida por el legislador adjetivo laboral.

En este sentido tenemos que en la audiencia de juicio, la oralidad adquiere especial significación, al desarrollarse a plenitud bajo esta forma de lenguaje. En efecto, desde que se inicia la audiencia de juicio, todos los actos que en ella se realizan son orales: el debate contradictorio, el debate probatorio, la declaración de los testigos y de los expertos, la declaración de parte, el control de las pruebas y la sentencia.

¹⁹ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Op. cit. Artículo 2. “El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”.

De manera que con la oralidad se persigue, no sólo la simplificación del proceso sino también su humanización mediante el conocimiento directo por parte del juez de las alegaciones de las partes y de las pruebas y de la concentración de sus actuaciones, lo que conlleva a la inmediación, a fin de evitar que la escritura y el paso del tiempo diluyan el escenario edificado durante la audiencia; de allí que se dice que la oralidad conduce directamente a los demás principios que orientan al proceso laboral.

1.1.4. Inmediación o Inmediatez

Este principio de inmediación se materializa en el proceso laboral cuando el juez y las partes intervienen oralmente en la audiencia preliminar y en la audiencia de juicio o de mérito.

La acepción jurídica del término inmediato supone la relación directa entre los litigantes y el juez con prescindencia de la intervención de otras personas y es propio de los procesos orales; supone que el juez tiene la posibilidad de oír a las partes directamente no por medio de intermediario, escuchar sus alegatos y defensas, pudiendo incluso sacar elementos de convicción de la conducta de éstas; en fin obtener de viva voz el decir de quien habla, porque los actos se realizan en presencia del juez.

Se señala en doctrina que la inmediación junto con la oralidad son la columna vertebral del procedimiento oral; que la oralidad se encuentra estrechamente ligado al principio de inmediación el cual garantiza que los actos procesales del juicio oral se van a realizar en presencia del juez o magistrado que presidirá el acto.

Así tenemos que la inmediación es esencial a la fase de juicio oral, por cuanto la participación personal y activa del juez tanto en el debate contradictorio como en la evacuación de las pruebas le permite formarse un

juicio valorativo para poder juzgar personalmente sobre la base de la sana crítica.

1.1.5. Concentración

Se señala en doctrina que este principio supone la realización de las actuaciones orales y centrales del proceso en un solo acto y que adquiere especial significación en la audiencia de juicio, pues en ella se produce los debates contradictorio y probatorio.

En la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se señala que este principio consiste en reunir en una misma audiencia tanto la persona del juez que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas, todo ello con el propósito de evitar retardos innecesarios y a fin de garantizar por parte del juzgador un conocimiento personal, directo y actual del debate procesal y poder obtener así una sentencia inmediata y en base a la percepción que haya tenido del juicio.

1.1.6. Publicidad

Este principio supone que los actos procesales deben llevarse a cabo de manera pública, que las partes o cualquier ciudadano pueda asistir y estar presente en las audiencias del proceso y puedan tener acceso a las actuaciones de los jueces.

El principio de publicidad está consagrado en el artículo 4 de la LOPTRA ²⁰ y prevé que todos los actos del proceso serán públicos.

²⁰ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Op. cit. Artículo 4. “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”.

Asimismo, establece una excepción referida únicamente a la facultad que tienen los jueces para en forma subjetiva determinar cuándo los actos procesales serán privados por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes, o si la ley procesal lo dispone en forma expresa.

1.1.7. Abreviación o Brevedad

Este principio tiene rango constitucional, así tenemos que el constituyente estableció en el artículo 257, la importancia primordial del proceso para alcanzar la materialización de la justicia y que las leyes procesales necesariamente deben adoptar un juicio breve, oral y público.

Se señala en doctrina que este principio se resume en simplificación de actos, simplificación de sentencias y simplificación de recursos, lo cual queda plasmado a lo largo del procedimiento laboral.

En este sentido tenemos que en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se señala, que la “brevedad procesal es un principio fundamental, ya que justicia tardía no es justicia...”

1.1.8. Celeridad

Se señala en doctrina que este principio se encuentra representado por la improrrogabilidad de los lapsos, sobre todo por lo que se refiere a los lapsos establecidos a los jueces para que dicten sus fallos. Con este principio se acelera la sustanciación del procedimiento.

1.1.9. Uniformidad

Se señala en doctrina que este principio está referido a que la Ley procesal tiene una sola materia la laboral, la cual concibe un solo procedimiento, una única forma de reclamar los derechos que surgen de la

prestación de servicios; no hay un procedimiento ordinario y otro u otros especiales, sino un solo procedimiento ordinario.

1.1.10. De la Primacía o prioridad de la Realidad sobre los hechos

Este principio está consagrado en el artículo 89, numeral 1 de la CRBV. En la Exposición de Motivos del Anteproyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se señala que este principio se denomina en doctrina “contrato realidad”, y consiste en que el juez no debe atenerse a la declaración formal de las partes acerca de la naturaleza laboral o no laboral de su relación jurídica, sino que debe indagar en los hechos la verdadera naturaleza jurídica de la relación, por lo que cada vez que el juez del trabajo verifique en la realidad la existencia de una prestación personal de servicios y que ésta sea subordinada, debe declarar la existencia de la relación laboral, independientemente de la aparente simulación formal que las partes puedan haberle dado a dicha relación.

1.2. El rol del juez en el proceso laboral

En la nueva estructura laboral el juez participa directa y personalmente en la sustanciación del proceso y en el debate procesal correspondiente.

De manera que en el proceso laboral el rol del juez juega un papel protagónico, quien deberá actuar en sintonía con los principios que inspira el proceso laboral, conforme lo establece el artículo 2 de la LOPTRA.

La actuación del juez laboral, debe estar inserta en la nueva concepción de Estado Social de Derecho y las nuevas tendencias de la constitucionalización de las normas procesales.

De allí que las nuevas tendencias de la moderna teoría del proceso es propender el aumento de las iniciativas y el impulso procesal de los juicios en

la persona del juez, siempre a la luz de un órgano imparcial, autónomo y especializado.

Así tenemos que dentro de esta nueva concepción de Estado Social del Derecho y de Justicia, fue aumentada las facultades del juez en el proceso laboral, concediéndoles poderes reales y efectivos para dirigir el proceso.

De manera que en este contexto el juez, debe desarrollar el proceso con sentido de utilidad y practicidad. Sólo él es quien puede, de acuerdo con el problema judicial presentado por las partes, decidir cuáles pruebas pueden ser pertinentes y necesarias para solucionar el asunto. De este modo el rol del juez debe estar acorde con la nueva concepción del proceso.²¹

En este orden de ideas la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece dentro de las facultades y poderes del juez laboral lo que se conoce en doctrina como Despacho Saneador y facultades inquisitivas, a lo que nos referimos a continuación.

1.2.1. El Despacho Saneador

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo consagra la figura del Despacho Saneador, dirigida a depurar vicios que se presenten durante la tramitación del proceso y que puedan obstaculizar una adecuada sustanciación.

²¹ I Convención Nacional de Jueces del Trabajo. Op. cit, pág. 116 y 117. Existe en doctrina opiniones que señalan el nuevo rol del juez dentro de la concepción de Estado Social de Derecho, así tenemos que para la mesa N° 9 de la convención de jueces, “El proceso no tendría sentido si el juez va a ser en el “un convidado de piedra”, pasivo, que dependa de lo que las partes quieran o no haga y en donde se “juegue” con las formalidades, y el litigante astuto pueda “... utilizar los ritualismos del proceso para hacer malabares y ganar en el proceso por su habilidad en el manejo de aquéllos”. “Por ello, la figura del juez en el proceso contemporáneo debe ser la de un “... Juez diligente en el tiempo, saneador en patología, concentrador en trámites, frecuentador en audiencias, moralizador en conductas, conciliador en pretensiones y repartidor en soluciones justas y reales (“lo justo en concreto”) huido de velos formales y aproximado a la “justicia del caso”.

El propósito de esta herramienta procesal es lograr la eliminación de vicios procesales, para lograr la estabilidad de los juicios y procurar la sana y recta administración de justicia.

Así tenemos que la LOPTRA, establece en los artículos 124²² y 134²³ la figura del Despacho Saneador, estableciéndolo como la potestad que tiene el juez de sustanciación, mediación y ejecución de resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiere detectar, bien sea de oficio o a petición de parte.

En este sentido tenemos que la facultad correctora, denominada Despacho Saneador, contemplada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se manifiesta o se activa en dos oportunidades, una primera, previa a la admisión de la demanda, llamado Despacho Saneador de apertura; y una segunda, que se da concluida como haya sido la audiencia preliminar, llamado Despacho Saneador de cierre.

El primer Despacho Saneador o de apertura contemplado en el artículo 124 de la LOPTRA, está referido fundamentalmente a comprobar que el escrito de la demanda cumpla con los requisitos exigidos en el artículo 123, con la finalidad de su admisibilidad. El objeto del Despacho Saneador de apertura es subsanar errores o suministrar la información omitida.

²² Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Op. cit. Artículo 124. “Si el juez de Sustanciación, mediación y Ejecución del Trabajo, comprueba que el escrito libelar cumple con los requisitos exigidos en el artículo anterior, procederá a la admisión de la demanda, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su recibo. En caso contrario, ordenará al solicitante, con apercibimiento de perención, que corrija el libelo de la demanda, dentro del lapso de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación que a tal fin se le practique. En todo caso, la demanda deberá ser admitida o declarada inadmisibile dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del libelo por el tribunal que conocerá de la misma. La decisión sobre la inadmisibilidad de la demanda deberá ser publicada el mismo día en que se verifique”.

²³ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Op. cit. Artículo 134. “Si no fuera posible la conciliación, el juez de Sustanciación, mediación y Ejecución deberá, a través del despacho saneador, resolver en forma oral todos los vicios procesales que pudiere detectar, sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en una acta”.

El segundo despacho saneador o de clausura contemplado en el artículo 134 de la LOPTRA, está referido a la oportunidad de clausura de la audiencia preliminar y ante el resultado infructuoso de la mediación, el juez puede corregir todos los vicios procesales que detecte; conforme al criterio establecido en la Exposición de motivos.²⁴

De esta forma el Despacho Saneador constituye una institución procesal de gran relevancia en el proceso laboral, por la facultad que se le otorga al Juez sustanciador de depurar y sanear el proceso, conforme al criterio establecido en la Exposición de motivos.

Sin embargo, ha sido centro de diversos debates jurídicos acerca de su alcance y exacta dimensión, los cuales se señalan en forma breve.

Una de las interrogantes que se planteó fue si el juez de sustanciación, mediación y ejecución debe resolver todos los vicios procesales que pudiere detectar.

En ese sentido y según la doctrina procesal más destacadas, se debe tener en cuenta que la expresión “vicios procesales”, alude a la inobservancia o transgresión de los presupuestos procesales, esto es, los requisitos, subsanables o insubsanables, pero en todo caso necesarios para que pueda constituirse una relación procesal válida, se desarrolle y culmine con la sentencia.

²⁴ Exposición de motivo de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. 2002. la Exposición de Motivos de ley Orgánica Procesal del Trabajo estableció sobre el segundo despacho saneador que “... se ha considerado la conveniencia de adoptar la figura del despacho saneador en la segunda etapa de la audiencia preliminar (Artículo 134), que ha demostrado ser exitosa en otras legislaciones y que tiene por finalidad, corregir y subsanar la controversia de todos los errores y omisiones que puedan haberse presentado, para permitir el correcto establecimiento de la relación jurídica procesal, para que se inicie, con la necesaria seguridad, el debate sobre la controversia y que el juez pueda arribar sin obstáculos, al momento de dictar sentencia”.

Los presupuestos procesales son considerados elementos previos al proceso propiamente dicho, lo que significa que el juez en ejercicio de su potestad saneadora, debe pronunciarse sobre su observancia y determinar si el proceso continúa o no.

Otra interrogante que se planteó, es si el Despacho Saneador puede únicamente emplearse para resolver vicios de procedimiento que no incidan en el fondo de la controversia, para evitar nulidades y reposiciones futuras o; por el contrario, puede emplearse para resolver sobre defensas de fondo; las cuales deben ser resueltas por el juez de juicio.

En este sentido tenemos que en doctrina son variadas las opiniones una favor y otras en contra respecto a la posibilidad de que el Despacho Saneador se extienda hasta poder declarar la competencia, la falta de jurisdicción, la caducidad, la cosa juzgada, la falta de cualidad y la falta de interés.

Sin embargo en opinión de algunos jueces es posible declarar la caducidad y la cosa juzgada cuando fuere evidente y en aplicación a la Sentencia de fecha 25 de octubre de 2004, dictado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.²⁵

²⁵ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Ponente: Magistrado Rafael Alfonso Valbuena Cordero. Caso: Abner Adolfo Aranguren Montiel vs PDVSA. Sentencia N° 1307 de fecha 25/09/04. La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia al referirse al Despacho Saneador dejó asentado que “El Despacho Saneador, es una facultad jurisdiccional, de obligatorio cumplimiento para el demandante, limitada a pronunciamientos que no toquen en fondo de la controversia, procede de oficio o a instancia de parte y permite revisar los presupuestos procesales subjetivos, relativos a las partes como capacidad o relativos al Juez como Jurisdicción y competencia, así como los objetivos referidos a la válida constitución de la relación procesal, extendiéndose a la declaratoria de caducidad y cosa juzgada cuando sea evidente y ocurra la incomparecencia a una prolongación de una audiencia preliminar”.

Así mismo otra interrogante que se plantea respecto al Despacho Saneador, es si éste puede ser aplicado por el Juez de Juicio; encontrándose opiniones encontradas al respecto.

Sin embargo, existen opiniones que señalan que independientemente que la ley establezca en forma expresa dos oportunidades para la aplicación del Despacho Saneador por parte del Juez de sustanciación, mediación y ejecución; se piensa que cualquier juez tiene la facultad de resguardar el derecho a la defensa y el debido proceso y corregir cualquier vicio procesal que afecte el orden público.

En General el Despacho Saneador es una herramienta de gran utilidad, el cual tiene por norte vigilar y erradicar las impurezas que afecten el proceso; depurando así el proceso de vicios, conforme al mandato constitucional del artículo 257 de la CRBV; según criterio establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.²⁶

²⁶ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.. Ponente: Magistrado Rafael Alfonso Valbuena Cordero. Caso: Abner Adolfo Aranguren Montiel vs PDVSA. Sentencia N° 469 de fecha 2/06/04. La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia al referirse al Despacho Saneador dejó asentado el siguiente criterio: "... En criterio de este Tribunal, el Despacho Saneador previsto en el artículo 124 de la ley adjetiva del Trabajo, no se encuentra enmarcado en una frontera minúscula; por el contrario, y a tenor de lo establecido en la Exposición de Motivos de la Ley, se le atribuyó al operador de justicia la facultad de examinar la demanda antes de decidir sobre su admisión, permitiéndole al juez que ordene la subsanación de aquellos defectos que impiden darle a la demanda el trámite de ley o decidir apropiadamente.

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

Esta institución procesal opera por iniciativa del juez o a solicitud de parte, debe tenerse presente que este nuevo prohíbe la interposición de cuestiones previas de conformidad con el artículo 129 *ibidem*, por lo que la participación del juez cobra vida a través del Despacho Saneador, a tenor de lo establecido en los artículos 124 y 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con la finalidad de depurar el proceso de vicios, y así darle vida al mandato constitucional contenido en el artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual dispone que no se sacrificará la justicia por formalidades no esenciales, siendo el proceso un instrumento para alcanzarla..."

1.2.2. Facultades inquisitivas

En el proceso laboral venezolano el juez ha sido dotado de los más amplio poderes inquisitivos, para la búsqueda de la verdad la cual debe inquirir por todos los medios a su alcance; a fin de garantizar una justicia rápida, simple y gratuita, que permita resolver los conflictos que plantea los trabajadores ante los tribunales del trabajo.

El fundamento legal de los poderes inquisitivo del juez está señalado en forma expresa en el artículo 5 de la LOPTRA; así como también en los artículos 2 y 6 *ejusdem*.²⁷

Ahora, si bien es cierto que los referidos artículos 2, 5 y 6 de la LOPTRA, otorgan a los jueces laborales la potestad para que éstos, conforme al principio de la primacía de la realidad de los hechos sobre las apariencias, indaguen y establezcan la verdad material y no la verdad formal, no es menos cierto que esta facultad debe hacerse dentro de las atribuciones y lineamientos que la propia ley adjetiva establece.

Así mismo dentro de los poderes inquisitivos del juez laboral, la ley orgánica procesal del trabajo ha otorgado a los jueces del trabajo facultades probatorias oficiosas, tendientes a formar su convicción sobre el tema debatido y en busca de la verdad, conforme se establece en los artículos 71 y 156.²⁸

²⁷ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.504 de fecha 13 de Agosto de 2002. Artículo 5. “Los jueces en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por la leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos”.

²⁸ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002. Artículo 6. “El juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tomada en cuenta, también a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación, y arbitraje. Los jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas de las cuales obtienen su convencimiento.”.

En este sentido tenemos que conforme a la facultad probatoria prevista en el artículo 71 de la LOPTRA, el juez, puede ordenar y evacuar otros medios probatorios adicionales a los aportados por las partes, sólo cuando éstos sean insuficientes; es decir, la referida facultad tiene como finalidad la de permitirle al juez aclarar los hechos, despejar dudas o ilustrar su convicción en el proceso.²⁹

Así mismo es necesario señalar que existe en doctrina diferentes opiniones en cuanto a que juez laboral está referida la facultad del artículo 71 *ejusdem*, si al de sustanciación, mediación y ejecución, juez de juicio, juez superior.

Al respecto una parte de la doctrina señala, que esta facultad sólo está referida al juez de sustanciación, mediación y ejecución; porque ante este juez se promueven las pruebas y es quién tiene conocimiento si los medios promovidos por las partes son insuficientes.

Mientras que otra parte de la doctrina señala que parece ser una facultad exclusiva de los jueces de juicio y de los jueces superiores, que son quienes deben fijar los hechos de la sentencia; y que no debe tenerla el juez sustanciación, mediación y ejecución, en razón de no tener verdadero conocimiento del mérito, ni tampoco la Sala de Casación Social, en razón de la naturaleza supuestamente sólo de *iure* de la Casación.

²⁹ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002. Artículo 71. “Cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales, que considere convenientes. El auto en que se ordenen estas diligencias fijará el término para cumplirlas y contra él no se oirá recurso alguno”.

Así mismo conforme a la facultad probatoria prevista en el artículo 156 de la LOPTRA, el juez podrá ordenar otros medios para el esclarecimiento de la verdad.³⁰

De manera que adicionalmente el juez de juicio tiene también la facultad probatoria oficiosa, de evacuar medios probatorios para el esclarecimiento de la verdad, lo que significa que exista en el expediente la prueba de los hechos controvertidos, pero los mismos han sido insuficientes y causan fuertes dudas en el juez sobre el punto controvertido.

En cuanto a este punto existen diferentes opiniones en cuanto a los límites y alcances que debe tener en cuenta el juez, a evacuar medios probatorios para el mejor esclarecimiento de la verdad, conforme a lo previsto en el artículo 156 *ejusdem*, que puede ser de oficio o a petición de parte.

Señalándose que esta facultad probatoria en ningún modo puede traducirse en suplir la negligencia de las partes y que la oportunidad para, la solicitud de parte como la actuación propia del juez, es durante el desarrollo de la audiencia, al momento en que el control de la prueba se está llevando a cabo.

1.3. El proceso laboral y su estructura conforme a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

La Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece que el proceso laboral queda estructurado mediante el sistema por Audiencias como elemento central del sistema adjetivo laboral.

³⁰ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002. Artículo 156. “El juez de juicio podrá ordenar, a petición de parte o de oficio, la evacuación de cualquier otra prueba que considere necesaria para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminados los actos de examen de testigos, cuando lo considere inoficioso o impertinente”.

Este sistema tiene ciertas características que exige sean cumplidas a efectos de poder mantener en equilibrio e igualdad procesal a las partes, al igual que busca la transparencia de todas las actividades que desarrollan las partes y el juez, hasta la resolución definitiva. El sistema por audiencias se sustenta en la aplicación de los principios de la oralidad, la inmediación, la celeridad, la concentración, la brevedad, la publicidad.

Así mismo éste sistema se encuentra fundamentado en las normas constitucionales que garantizan la Tutela efectiva y el Derecho a la Defensa y al Debido Proceso, previstos en los artículos 26³¹ y 49³² de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

De esta manera que el proceso laboral se desarrolla fundamentalmente en dos grandes audiencias, siendo éstas la Audiencia Preliminar y la Audiencia de Juicio; y en las mismas se desarrollarán las etapas por las cuales atraviesa todo proceso como son la alegatoria, probatoria y decisoria.

En este orden de ideas tenemos, que en el proceso laboral, la primera de las etapas la alegatoria, está conformada por los actos procesales de la demanda, la audiencia preliminar y la contestación de la demanda, la cual se realiza ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

³¹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. *op. Cit.* Artículo 26. “Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalidades o reposiciones inútiles”.

³² Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. *op. Cit.* Artículo 49. “El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas, en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificado de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso.

Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y en la ley”.

Mientras, que la etapa probatoria, estará conformada por los actos procesales de proposición o promoción de las pruebas, incorporación de los medios probatorios propuestos a las actas procesales, oposición o contradicción a la admisión de los medios de pruebas propuestas y apreciación de las pruebas promovidas y evacuadas en forma completa; actos procesales éstos que se realizan en la audiencia preliminar y en la audiencia de juicio, ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución y el juez de juicio respectivamente.

Y la última de las etapas, la decisoria, estará conformada por el acto procesal decisorio de la controversia judicial, como lo será el fallo que emitirá el juez de juicio en la misma audiencia de juicio, en forma oral; una vez que se hayan evacuados los medios de prueba aportados por las partes o traídos por el juez oficiosamente y previa descarga de las partes de sus exposiciones u observaciones finales.

De manera que en las Audiencias Preliminar y de Juicio, se desarrollan fundamentalmente el proceso laboral; por lo que serán abordadas a continuación a los fines de precisar la oportunidad procesal de la proposición o promoción, admisión y evacuación de las pruebas en el proceso laboral venezolano.

1.3.1. La Audiencia Preliminar

La audiencia Preliminar constituye la primera fase de la primera instancia en el procedimiento oral previsto en la LOPTRA, se dice que es la fase estelar del nuevo proceso laboral; la cual ha sido instituida para oír a las partes en el proceso e incitarlos a la conciliación en la búsqueda de arreglar sus diferencias.³³

³³ I Convención Nacional de Jueces del Trabajo. *op. Cit.* pág. 116 y 117. "Acertadamente la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se refiere a la audiencia preliminar como una fase estelar del nuevo proceso laboral, pues allí -en esa fase preliminar-, es cuando se le otorga a las partes la oportunidad de expresar frente a frente los

En la Ley Orgánica Procesal del Trabajo la Audiencia Preliminar se presenta como el acto principal del juicio laboral correspondiente a la fase de instrucción o sustanciación, cuya función fundamental del juez es personalmente mediar y conciliar las posiciones de las partes; tratando con la mayor diligencia de que éstas pongan fin a la controversia a través de los medios alternos de resolución de conflictos.

Así mismo, sirve para que el juez resuelva en forma oral todos los vicios procesales que pudiera detectar, bien sea de oficio o a petición de parte, ya que en la audiencia no se admitirá cuestiones previas.

Es la oportunidad para que las partes puedan promover las pruebas, no pudiendo hacerlo en otra oportunidad, salvo las excepciones establecidas en la Ley.

En este sentido tenemos que en la audiencia preliminar concurre diversa funciones, las cuales se clasifica según la doctrina en: a) Función conciliadora (exclusión del proceso); b) Función saneadora (saneamiento del proceso y exclusión del proceso); y c) Función ordenadora (fijar o establecer el objeto del proceso y de la prueba).

motivos del conflicto con el ánimo de buscar una solución; esta etapa preliminar promueve la participación de las partes en la búsqueda de soluciones, incentivando los medios alternativos de resolución de conflictos, ayudados por un Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, para evitar llegar a juicio. Entre las ventajas de esta fase destinada a la mediación como método alternativo para solucionar el conflicto podemos mencionar que, tanto el trabajador como el empleador, son plenamente informados de sus derechos y obligaciones derivadas de la relación de trabajo por el juez, que al no ser el que conocerá del mérito del asunto, puede adelantar opinión en aras de la justa resolución de la controversia, lo que redundará en transparencia para el proceso y facilita la toma de decisiones; por otro lado, hay mayor economía para las partes y el estado, ya que la solución del conflicto es de menor tiempo y por mutuo acuerdo, lo que se traduce en un ahorro de recursos, quedando reservado para juicio los conflictos jurídicos de mayor complejidad; y, finalmente lo más importante es que favorece la paz social”.

Ahora bien, la Ley orgánica Procesal del Trabajo en los artículos 133 establece la finalidad y función de la audiencia preliminar, de los cuales se infiere que en nuestro ordenamiento procesal laboral la audiencia preliminar cumple con dos de las funciones que la doctrina le atribuye a este instituto procesal como son la función conciliadora (exclusión del proceso) y la función saneadora (saneamiento del proceso y exclusión del proceso).³⁴

Así tenemos que la función conciliadora es evitar el juicio, logrando el acuerdo entre las partes que ponga fin a la controversia y que adquiera valor y efecto de cosa juzgada con las homologación que haga el tribunal y la función saneadora, es depurar el proceso de obstáculos procedimentales que le impidan llegar a su natural fin, que es lo mismo, que poner al proceso en condiciones de ingresar al mérito de la causa.

No establece la Ley Procesal, que la audiencia preliminar cumpla con la función ordenadora del proceso, vale decir que corresponda al juez de sustanciación, mediación y ejecución la fijación de los hechos sobre lo que se producirá la prueba.

Es necesario resaltar, que de las dos funciones que cumple la audiencia preliminar en el proceso laboral, adquiere especial relevancia la destinada a conciliar los interés de las partes, que la principal finalidad de este instituto es evitar el juicio.

³⁴ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *op. Cit.* Artículo 133. “En la audiencia preliminar el juez de Sustanciación, mediación y Ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral, que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada”.

De allí que su trámite se haga ante un juez distinto al que conocerá del mérito del asunto a fin de lograr que, este juez mediador, pueda avanzar opinión sobre el fondo del asunto al realizar propuestas viables a las partes y su actuación no comprometa el resultado de la litis y por el contrario evite el juicio logrando la solución de la controversia por medios alternos de resolución de conflictos.

De manera, en el proceso laboral, el cual está estructurado en dos grandes audiencias, la ley establece, que la oportunidad para que las partes promuevan pruebas, será en la Audiencia Preliminar.

Así tenemos que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA), establece en el artículo 73 que: “La oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior, salvo las excepciones establecidas en la ley”.

Sin embargo, teniendo en cuenta que la audiencia preliminar puede prolongarse varias veces, surgió una interrogante en cuanto a la certeza para promover pruebas, estableciéndose por vía jurisprudencial que la oportunidad para promover pruebas en el proceso laboral venezolano es en la primigenia de la Audiencia Preliminar, es decir en la primera oportunidad de celebración de la Audiencia Preliminar ³⁵

³⁵ Sala de Casación social del Tribunal Supremo de Justicia. Ponente: Magistrado Rafael Alfonso Valbuena Cordero. Caso: Rubén González vs CERVECERIA Y RESTAURANT LOS CARDONES C.A., de fecha 31/03/2044. La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia dejó asentado el siguiente criterio: “... ha establecido como regla de promoción de prueba, que la oportunidad para realizar es en la primera oportunidad de la audiencia preliminar, es decir, en su apertura...”

1.3.2. La Audiencia de Juicio

La audiencia de Juicio es el elemento central del proceso; la cual constituye la segunda fase del proceso en primera instancia, denominada fase de juzgamiento, la cual tiene lugar una vez culminada la Audiencia preliminar.³⁶

El artículo 17 de la LOPTRA establece que la fase de juzgamiento corresponde a los tribunales de juicio del trabajo. En dicha fase de juzgamiento se identifica varios momentos: 1) La recepción del expediente; 2) El pronunciamiento sobre la admisibilidad de las pruebas; 3) La fijación de la audiencia de juicio; 4) La realización de la audiencia de juicio y 5) La sentencia.

Es de éstos componentes de la fase de juicio, que se considera que la audiencia de juicio es el elemento central del proceso.

Así tenemos que en esta fase conocerá un juez de primera Instancia de Juicio del Trabajo, el cuál admitirá las pruebas que hayan presentados las partes en la Audiencia preliminar, quién además deberá fijar la oportunidad en que se celebrará la Audiencia de Juicio, en la cual se evacuarán las pruebas promovidas por las partes y que hayan sido admitidas, conforme lo establece el artículo 150 *ejusdem*.³⁷

³⁶ I Convención Nacional de Jueces del Trabajo. *op. Cit.* pág. 395. “En la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se precisó que la Audiencia de Juicio, es el elemento central del proceso laboral y consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes”.

³⁷ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *op. Cit.* Artículo 150. “Al quinto día hábil siguiente al recibo del expediente, el juez de juicio fijará, por auto expreso, el día y la hora para la celebración de la audiencia de juicio, dentro de un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, contados a partir de dicha determinación”.

La admisión de pruebas, constituye una de las actuaciones de la fase de juicio, previas a la celebración de la audiencia y la segunda de las actuaciones previas a la celebración de la audiencia de juicio es la fijación de la oportunidad para la celebración de la audiencia de juicio.

La Ley orgánica procesal del trabajo no enumera las características fundamentales de la audiencia de juicio, como si lo hace con la audiencia preliminar en el artículo 129 sin embargo de las disposiciones que la regulan se puede inferir sus rasgos.³⁸

Por las cuáles ha sido definida como el momento de la realización del debate oral entre las partes. Así tenemos que el artículo 151, establece que fijada como ha sido la audiencia de juicio, se desarrollará el contradictorio, el cual consiste en la exposición oral que hace cada una de las partes sobre los alegatos contenidos en la demanda y en la contestación.³⁹

De esta forma la audiencia debe desarrollarse con la presencia del juez de juicio, y la participación obligatoria de las partes o sus representantes legales o judiciales, donde harán sus exposiciones en forma oral, tanto los alegatos como la defensa, observaciones y planteamientos que consideren necesarios.

Así mismo la oportunidad para la evacuación de las pruebas es durante la celebración de la audiencia de juicio, es en esta oportunidad en la cual se va a materializar el examen de las pruebas promovidas, por parte del juez de juicio quién percibirá los hechos que las partes pretenden demostrar.

³⁸ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *op. Cit.* Artículo 129. “La audiencia preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas”.

³⁹ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *op. Cit.* Artículo 151. “En el día y hora fijados para la realización de la audiencia de juicio, deberán concurrir las partes o sus apoderados, quienes expondrán oralmente los alegatos contenidos en la demanda y en su contestación, y no podrá ya admitirse la alegación de nuevos hechos”.

De manera que la Audiencia de juicio es un mecanismo procesal compuesto, donde se puede perfectamente llevar a cabo todo cuanto sea necesario para resolver el conflicto, pudiendo ser realizada durante las horas hábiles o fuera de ella, siempre y cuando lo ordene el juez y deje constancia de ello; igualmente puede ordenar su continuación en días posteriores si no ha podido concluir las actividades procesales en una sesión.

Ahora bien, aún cuando se encuentra prevista la oportunidad en que las partes pueden promover y evacuar pruebas en el proceso laboral venezolano, conforme lo establece la LOPTRA y según criterios establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia; sin embargo existen pruebas sobre las cuales no hay certeza sobre la oportunidad de promoción y evacuación de las mismas, como son las llamadas “pruebas sobrevenidas” y si las mismas están referidas a “hechos nuevos” o “sobrevenidos” en el proceso laboral; tópicos estos que se abordaran a continuación.

2. Algunas consideraciones en relación a la etapa probatoria no prevista en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la praxis de la misma surgieron diversos aspectos o situaciones de gran relevancia y trascendencia que guardan relación con el desarrollo de la etapa probatoria, situaciones éstas que la LOPTRA, no previó de manera expresa; siendo una de esas situaciones la posibilidad de promoción de pruebas sobrevenidas o hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral.

2.1. Posibilidad de promoción de pruebas sobrevenidas en el proceso laboral venezolano

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo ha estructurado el nuevo proceso laboral, en dos grandes audiencias.

Siendo la audiencia preliminar la oportunidad para que las partes promuevan pruebas, pero en el entendido, que es en la primera de ella o en la instalación de la referida audiencia preliminar dicha oportunidad; conforme al criterio establecido por vía jurisprudencial, y al cual se ha hecho referencia.

Sin embargo surgen con respecto a la oportunidad para promover pruebas en materia laboral, situaciones que la Ley Procesal no prevé; como sería la aparición de pruebas, o el conocimiento de la existencia de pruebas, posterior a la oportunidad para promover pruebas, mejor conocida como pruebas sobrevenidas.

En este sentido se hace necesario señalar que las pruebas sobrevenidas son aquellas cuya existencia se desconocían para la oportunidad de promoción de pruebas y las cuales acreditan los hechos controvertidos en el proceso; de allí la necesidad y urgencia de su promoción.

Ahora bien, es necesario señalar que las pruebas que pueden promover las partes en el proceso laboral, una vez precluido el lapso de promoción de pruebas y cuya existencia se desconocía, son las Pruebas sobrevenidas, referidas a hechos sobrevenidos controvertidos en el proceso y no para acreditar hechos nuevos.

El referido criterio encuentra su fundamento en la Teoría de la Prueba y los principios que rigen la prueba judicial; y los cuales son recogidos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, según se señala más adelante.

Un aspecto de la teoría de la prueba, la constituye las pruebas judiciales, las cuales en sentido estricto son las razones o motivos que sirven para llevarle al juez la certeza sobre los hechos; y otro son los medios de pruebas, que son los elementos o instrumentos (testimonios, documentos,

etc.) utilizados por la partes y el juez, que suministran esas razones o esos motivos.

Así mismo las pruebas judiciales, en sentido general son tanto los medios, como las razones o los motivos contenidos en ellos y que sirven de certeza al juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión.

Otro aspecto de la teoría de la prueba es lo relativo a el objeto de la prueba judicial, que son los hechos (pasado, presente y futuro) incluyendo en ellos la ley extranjera, la costumbre y el juicio mismo que sobre los hechos se tenga.

Así mismo otro aspecto de la teoría es el tema o necesidad de la prueba, el cual está referido a aquellos hechos que interesa al respectivo proceso; es decir son los hechos sobre los cuales versa el debate y que la ley exige probar para que pueda pronunciarse la sentencia y las decisiones interlocutorias que la preceden.

Que están excluidos del tema o necesidad de la prueba los hechos que no interesan para aplicar la solución de derecho en el respectivo proceso; así como también aquellos que no obstante formar parte del presupuesto de hecho de ese proceso debe considerarlos ciertos el juez, sin necesidad de la prueba; bien sea por previsión legal (las presunciones, la notoriedad o indefinidos), o cuya prueba es imposible o está prohibida por la ley.

En este mismo sentido, se debe tener en cuenta que la afirmación y controversia o discusión del hecho, también delimitan el tema de prueba; ya que vinculan al juez, en cuanto éste tiene el deber de considerarla al adoptar su decisión, para definir si el hecho se encuentra o no probado y si goza o no de exención de prueba y sus efectos jurídico; así mismo delimita los hechos

que el juez puede tener en cuenta como fundamento de su decisión, al estarle prohibido considerar los no afirmados.

De modo que el hecho no afirmado es inexistente para los fines del proceso a menos que sea accesorio o que la ley permita al juez declararlo de oficio, si está probado.

Pero en definitiva, si bien la afirmación de hecho, determina en principio el tema de prueba; es la controversia o discusión sobre tales hechos, lo que delimita en definitiva la necesidad de probarlos; por los medios autorizados en la Ley procesal, salvo los hechos que por otros motivos estén exentos de prueba.

Ahora bien, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, recoge los referidos aspectos de la Teoría de la Prueba, según son señalados a continuación.

Así tenemos que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo acoge en el artículo 69, los fines de la prueba judicial, en sentido amplio, aún cuando no señala en forma literal que tal definición está referida a la misma, pero del contenido de la referida norma se puede inferir.⁴⁰

Así mismo la LOPTRA, establece que los medios probatorios tienen por finalidad entre otros acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto a los puntos controvertidos.

De manera que los hechos que son objeto de prueba conforme a la LOPTRA, son las afirmaciones de hechos en las que fundamentan las partes sus pretensiones y los puntos controvertidos de esos hechos; salvo los hechos que por otros motivos estén exentos de prueba.

⁴⁰ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *op. Cit.* Artículo 69. “Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones”.

De allí que las Pruebas sobrevenidas en el proceso laboral venezolano, están referidas a hechos sobrevenidos controvertidos en el proceso y no para acreditar hechos nuevos, lo cual encuentra su fundamento no sólo en los postulados de la teoría de la Prueba a la cual se ha hecho referencia, sino también porque la propia Ley Orgánica Procesal del Trabajo lo establece en el artículo 151, cuando establece que en la Audiencia de Juicio, las partes expondrán oralmente los alegatos de la demanda y la contestación, y no podrán ya admitirse la legación de nuevos hechos.

Ahora bien, aún cuando la ley no señala en forma expresa la admisión de la prueba sobrevenida en el proceso laboral, la misma se viene admitiendo por vía jurisprudencial.

Sin embargo existe poco criterio doctrinal en cuanto a la prueba sobrevenida y en los pocos que existe se llega afirmar la posibilidad de admitir pruebas sobrevenidas sobre hechos nuevos, lo cual resulta contrario a los postulados de la Teoría de la prueba y a lo establecido en la propia LOPTRA. En este sentido se abordará la posibilidad de promoción de pruebas de hechos nuevos en el proceso laboral.

2.2. Posibilidad de promoción de pruebas de hechos nuevos

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que la demanda que se intente ante un tribunal del Trabajo, se presentará por escrito; aunque también podrá presentarse en forma oral, la cual deberá reducirse a escrito en forma oral; y que la misma deberá contener entre otros datos “el objeto de la demanda, es decir lo que se pida o reclama”, según se establece en el artículo 123.⁴¹

⁴¹ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *op. Cit.* Artículo 123. “Toda demanda que se intente ante un Tribunal del Trabajo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación, y Ejecución se presentará por escrito y deberá contener los siguientes datos:

De manera que está es la oportunidad en el proceso laboral para que el demandante haga sus alegaciones, y presente las afirmaciones de los hechos en lo fundamenta su pretensión.

Así mismo establece en el artículo 135 de la LOPTRA, que concluida la audiencia preliminar el demandado deberá dentro de los cinco día hábiles siguientes consignar por escrito la contestación de la demanda, en donde determinará cuales de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza, y así mismo expresar los hechos o fundamentos de su defensa.⁴²

De modo que está es la oportunidad en el proceso laboral para que el demandante haga sus alegaciones; bien sea negando, rechazando y admitiendo los hechos invocados en la demanda; así como también señalando los hechos en lo fundamenta su defensa.

-
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 a sus estatutos.
 2. Si se demandara a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y lo relativo al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes legales, estatutarios o judiciales.
 3. el objeto de la demanda, es decir lo que se pide o reclama.
 4. Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda.
 5. la dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta ley.

Cuando se trate de demandas concernientes a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales., además de lo indicado anteriormente, deberá 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.

⁴² Ley Orgánica Procesal del Trabajo.. *op. Cit.* Artículo 135. "Concluida la audiencia preliminar sin que haya sido posible la conciliación ni el arbitraje, el demandado deberá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, consignar por escrito la contestación de la demanda, determinado con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuales niega o rechaza, y expresar así mismo, los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar. Se tendrá 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...".

En este sentido tenemos que la LOPTRA, establece de manera expresa la oportunidad procesal en que las partes harán las afirmaciones de hecho de sus pretensiones, defensas y excepciones, no pudiendo las partes alegar nuevos hechos fuera de las referidas oportunidades que la Ley le señala; señalando incluso la ley procesal tal prohibición en el artículo 151 *ejusdem*.

Así mismo establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que es en la Audiencia de Juicio en donde se dará el debate oral entre las partes del proceso; en el entendido que las parte expondrán en forma verbal los alegatos en el que fundamenta la demanda y la contestación, respectivamente; no pudiendo las partes alegar nuevos hechos; ya que dichos alegatos ya han sido presentados en forma escrita en oportunidades procesales anteriores.

De manera que no se puede admitir por parte del demandante y demandado la alegación de nuevos hechos en la audiencia de juicio; pues ello supone no sólo la alteración de los actos procesales, sino que implica el desarrollo de actos y derechos constitucionales que han sido impuestas por la misma ley, en un orden natural y moral, en virtud de que el proceso sólo puede verificarse dentro de una regla moral, que rige la actividad del juez y de las partes.

Sin embargo, en doctrina no existe criterio unánime en cuanto este punto, así vemos como algunos autores señalan la posibilidad que tienen las partes de alegar hechos nuevos en la audiencia de juicio, con fundamento a lo establecido en el párrafo primero del artículo 6 de la LOPTRA y promover así pruebas sobrevenidas de hechos nuevos.

En este sentido se señala a continuación diferentes criterios doctrinales y jurisprudenciales en cuanto a las pruebas sobrevenidas de hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral.

CAPITULO TERCERO. CRITERIOS DOCTRINALES ACERCA DE LA PRUEBA SOBREVENIDA Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL

1. DOCTRINA NACIONAL

La entrada en vigencia de la Ley orgánica Procesal del Trabajo, trajo consigo una modificación sustancial de la forma de estructuración del proceso laboral, la cual supone dos fase en su desarrollo, la preliminar la cual se encuentra a cargo de un juez con facultades de saneamiento del proceso, mediación y ejecución y la fase de juzgamiento, a cargo de un juez con facultades para juzgar.

Ahora bien, con la aplicación de la referida ley procesal se han dado situaciones que ha requerido que las mismas se le dé respuesta y solución conforme a la nueva visión del proceso judicial y en correcta aplicación de los principios que orientan la legislación del trabajo.

En este sentido se señalan varios criterios doctrinales acerca de la admisión y evacuación de las pruebas y hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral.

1.1. Según los jueces laborales venezolanos Rosy Emily Brito Rosales, Henry castillo, Marianela Mora Bracho, Diana Pares, Lionel Cañas, Imperio Salazar, Katiuska Villalba, Juana León Urbano, Antonio Herrera y Jairo Silva

En el marco del primer aniversario de la implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, La Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia organizó el Primer Congreso Nacional de Jueces del Trabajo, con el propósito de efectuar una evaluación científica y técnica de los procedimientos, instituciones, y disposiciones de la Ley Orgánica Procesal

del Trabajo, para lo cual dispuso jornadas de trabajo diarias bajo la modalidad de mesas de trabajo integradas por jueces laborales.

Entre las materias reguladas por la ley Orgánica adjetiva del trabajo, se escogieron como puntos de la agenda a tratar, la audiencia preliminar, el despacho saneador, la audiencia de juicio y los mecanismos alternativos de solución de conflictos, en particular la mediación y conciliación.

Dentro de los puntos de agenda se encontró la audiencia de juicio, la cual fue desarrollada bajo varios tópicos entre los cuales se encontraba, “posibilidad de promover pruebas en fase de juicio” y “alegación de nuevos hechos en la Audiencia de Juicio”.

Con respecto a la posibilidad de promover pruebas en fase de juicio, los jueces laborales señalaron, que considerando la utilidad práctica que ha reportado la promoción de las pruebas en la primera oportunidad de reunión (primera audiencia), resulta unánime la conclusión de que sólo en la primera reunión es posible la aportación de pruebas en el nuevo proceso laboral.

No obstante, se puede dar el caso de las conocidas pruebas sobrevenidas, entendidas éstas como aquellas que no existían para la época de la celebración de la audiencia preliminar o se desconocía su existencia, ante lo cual el criterio imperante es que sólo en caso excepcionales pueden ser promovidas, en cuyo caso deben mediar razones que las justifiquen, las que deben ser expuestas al juzgador a fin de que providencie acerca de su admisibilidad , y en caso de que las mismas resulten necesarias y de vital importancia para el proceso, podrán ser admitidas atendiendo a sus facultades probatorias oficiosas contempladas en el artículo 159 de la LOPTRA, cuidando en todo caso el derecho al contradictorio, permitiéndole a la otra parte imponerse de las pruebas cuya admisión se pretende y que efectúe las observaciones que considere pertinentes.

Admitidas las cuales, se deberá suspender la audiencia, fijando expresamente por auto, oportunidad para la evacuación de las prueba promovidas, y oportunidad en la que deberá reanudarse la audiencia en la que se procederá a la evacuación y las observaciones sobre las referidas pruebas, debiendo decirse el fondo del asunto en la misma audiencia, quedando a salvo la posibilidad de diferir el pronunciamiento para dentro de los cinco días siguientes en los términos del artículo 158 de la LOPTRA.

Así mismo con respecto a alegación de nuevos hechos en la Audiencia de Juicio, señalaron que ante la implementación de la Ley Orgánica procesal del Trabajo, era frecuente observar la interposición de todo tipo de escritos y solicitudes relativas al fondo del asunto, los cuales eran formulados en todo el transcurso del proceso, buscando así provocar su apreciación antes de la sentencia de mérito, situación que no cambió con la entrada en vigencia de la nueva ley procesal, situación que permite efectuar la siguiente interrogante ¿hasta donde será posible admitir la invocación de nuevos hechos en la fase cognitiva de este nuevo proceso, que persigue la obtención de una verdad real y no falseada por las formas?

Concluyendo ante tal interrogante, que aun frente a este proceso carente de formalismos no esenciales e impregnados en exceso de una simplicidad de trámite, se hace necesario observar un orden procesal con el único propósito de garantizar a las partes igualdad de condiciones y oportunidades, no deben ser admitidos nuevos hechos fuera de las oportunidades procesales previstas para su materialización, conforme lo dispone el artículo 151 *ejusdem*.

Que no obstante a lo previsto en el artículo 6 *ejusdem*, que establece la facultad del juez del trabajo de acordar conceptos no reclamados, siempre y cuando hayan sido discutidos en la audiencia de juicio y no hayan sido

pagados; en modo alguno supone, que las partes están autorizadas a traer elementos nuevos a la audiencia de juicio; ya que tal facultad conferida al juez laboral en el mencionado artículo debe ser visto desde la óptica del principio *iura novit curia* y que se trata de las potestades conclusivas del juez de trabajo, las cuales podrán sustentarse de las propias afirmaciones de hechos realizadas por las partes en la audiencia oral y especialmente conforme a lo previsto en el artículo 103 *ejusdem*.

Que la prueba de Declaración de Parte, cuya promoción se encuentra reservada al juez y la cual tiene por objeto que las partes en la audiencia de juicio contesten las preguntas que le formule el juez en procura de describir la verdad, emergiendo así, nuevos elementos que podrá el sentenciador apreciar, ya no como nuevos alegatos que modifiquen los límites de la controversia, sino como plena prueba que acredite hechos controvertidos.

Que fuera del referido supuesto, permitir lo contrario ocasionaría francos desequilibrios capaces de alterar y desviar perniciosamente el desarrollo del proceso, obstruir la materialización de los principios procesales laborales.

1.2. Según el Dr. Fernando Villasmil

Este autor señala a la prueba sobrevenida como una cuestión probatoria atípica de trascendental importancia a la que se debe atender; ya que en nuestro sistema procesal la prueba sobrevenida encuentra la dificultad de que la propia ley fija la oportunidad cuando puede ser promovida o admitida válidamente cada una de las pruebas.

Por ello se plantea la interrogante ¿Qué valor puede tener la presentación de un testigo o de algún instrumento privado fuera del lapso de promoción de pruebas? Es evidente que dichas pruebas resultarían

inadmisibles por extemporáneas, aun cuando su contenido y efecto probatorio podrían resultar determinantes para la decisión de la causa.

Para este autor son escasas las soluciones que nuestro régimen probatorio ofrece al problema; dejando a salvo lo previsto en el artículo 434 del CPC, no hay en el procedimiento ordinario otro medio para que las partes puedan promover una prueba sobrevenida, es decir, obtenida fuera de la oportunidad legal para su presentación en juicio, que el mutuo acuerdo a que se refiere el artículo 396 del CPC.

Las otras soluciones corresponden al resorte o arbitrio del juez de la causa. En efecto, una vez concluido el lapso probatorio, únicamente el juez puede a su prudente arbitrio, ordenar la práctica de ciertas diligencias probatorias, como lo autoriza el artículo 401 del CPC.

De igual manera, tratándose de hechos sobrevenidos, esto es, acontecidos con posterioridad a la presentación de la demanda o a su contestación, pero que tengan influencia en el sentido de modificar, los hechos fundamentales de pretensión puede el juez ordenar la práctica de experticia o de inspecciones judiciales para dejar constancia de su existencia y efectos.

Señala que la misma facultad en relación con la prueba sobrevenida o con la prueba de hechos sobrevenidos, corresponde al Juez del Trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 71 de la LOPTRA.

Que la referida disposición, unida al poder de inquisición de la verdad que atribuye al juez de juicio el artículo 5 de la LOPTRA y a la facultad que le confiere el artículo 156 *ejusdem*, de ordenar de oficio o a solicitud de parte, la evacuación de cualquier prueba que considere necesaria para el esclarecimiento de la verdad, nos asegura una perfecta solución al problema de la prueba sobrevenida durante la Audiencia de Juicio, pues si el juez

encuentra verosímil el alegato de algunas de las partes sobre la imposibilidad de acceder con anterioridad a un medio de prueba, puede ordenar su presentación y evacuación.

Que las iniciativas o poderes conferidos al juez para incorporar pruebas al proceso, cuando ha precluido la oportunidad procesal para su promoción y evacuación por las partes, no puede conculcar a éstas los principios de igualdad, de comunidad y de control de la prueba.

Y para concluir señala, que en nuestro sistema probatorio está seriamente restringida la capacidad de las partes para aportar una prueba sobrevenida o la prueba de un hecho sobrevenido.

Que tal posibilidad, excepto en el nuevo procedimiento del trabajo, se reduce en la práctica judicial, a la simple insinuación al juez para que éste, tal vez movido por el afán de conocer y descubrir la verdad, haga uso de alguna iniciativas probatorias que le confiere nuestra legislación. Pero a medida que se vaya imponiendo la oralidad en todos los procedimientos judiciales, nuestro sistema probatorio ganará en flexibilidad y en reducción de formalidades innecesarias

2. Doctrina Extranjera

Ahora bien, de la investigación realizada se ha encontrado que alguna doctrina extranjera hace referencia a la prueba sobrevenida como prueba superveniente, definiéndola en algunos casos y en otros casos estableciendo el tratamiento que ha de dársele a la prueba sobrevenida. En este sentido tenemos:

2.1. En el Procedimiento Penal Español

La prueba sobrevenida se circunscribe a las declaraciones vertidas en el sumario que no pueden ser practicadas en el acto de juicio oral por causas independientes de la voluntad de las partes.

La doctrina jurisprudencial mayoritaria del Tribunal Supremo ha circunscrito este supuesto a los supuestos de testigo fallecido, testigo que se encuentre en el extranjero fuera de la jurisdicción del Tribunal, no siendo factible su comparecencia, o testigo que se encuentre en ignorado paradero, habiendo resultado infructuosas las diligencias practicadas para su localización

2.2. En la legislación mexicana

La legislación mexicana trata la prueba sobrevenida como prueba superveniente que según ella, es aquella que nace después de la litiscontestación o aquella de la que recientemente se tiene conocimiento; la prueba superveniente constituye una prueba accidentada, esto es, viene al procedimiento cuando ya se agotó el período de ofrecimiento de pruebas, y puede ser ofrecida hasta antes de dictar sentencia e incluso, también puede ser ofrecida en la segunda instancia.

En este orden de ideas el artículo 198 de la Ley Procesal Civil del estado de Nayarit plantea que la misma debe reunir los siguientes requisitos:

“...como primer supuesto exige que sea de fecha posterior al vencimiento del período de pruebas, esto es, que tengan fecha del día siguiente al que concluyó el ofrecimiento; otra hipótesis es que la parte que la ofrece manifieste bajo protesta que no logró su exhibición oportuna por no haber tenido conocimiento de su existencia; y, como último presupuesto requiere que la parte oferente aún sabiendo de su existencia no fue posible obtenerlos dentro del período de ofrecimiento, por causa no imputable al interesado o bien que se hayan solicitado a donde corresponda y no se hayan remitido al juzgado.”

Así mismo establece:

“esta prueba se prepara dando traslado a la otra parte, para que ésta dentro del tercer día manifieste lo que a su derecho convenga; término en el cual puede existir objeción de la contraparte, así también el juzgador de acuerdo con la facultad discrecional, está en aptitud de no admitir esta prueba, como es el

caso de que la considere absolutamente indispensable, por considerar que las pruebas ofrecidas por las partes durante el período correspondiente han justificado las pretensiones del actor y las defensas del demandado”.

Estableciendo para su admisión:

“Concluido el término otorgado a la contraparte y no existiendo objeción a su ofrecimiento y el juez la considere indispensable, dictará resolución en la que determinará si admite o no la prueba, analizando que esté permitida por la ley y satisfaga los requisitos que para ella se exige, una vez admitida se procederá a señalar día y hora para la audiencia de recepción, con citación oportuna de las partes a su desahogo.”

Y estableciendo como forma de desahogo:

“Esta prueba, se desahoga por el orden en que fueron ofrecidos los documentos en su caso, y su valoración se reservará para sentencia definitiva”.

CAPITULO CUARTO. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES EN RELACION A LA ADMISIÒN DE LAS PRUEBAS SOBREVENIDAS Y LOS HECHOS NUEVOS O SOBREVENIDOS EN EL PROCESO LABORAL

Para ello fueron revisadas las decisiones emanadas del Tribunal Supremo de Justicia en su Sala de Casación Social, relativas a esta materia, de las cuales se obtuvo esencialmente la determinación y regulación de las condiciones legales y procedimentales a ser consideradas al momento de admitir o no este tipo de prueba.

Se obtuvo con relación a la prueba sobrevenida, específicamente de la Sentencia R.C No AA60-S-2006-000120 emanada de la Sala de Casación Social, con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, con fecha 13 de junio del 2006, un pronunciamiento al siguiente tenor:

“Como quedara señalado anteriormente, en fecha 11 de noviembre de 2005, en la oportunidad fijada para la celebración de la audiencia oral, con motivo del recurso de apelación, la parte actora consignó un legajo de pruebas documentales, contentivas de copias de Actas de Sesión Ordinaria del Consejo Legislativo del Estado Anzoátegui, de fechas 29 de enero de 2002 y 6 de marzo de 2003, certificadas por el Secretario de Cámara de conformidad con lo previsto en el artículo 13, ordinal 12 del Reglamento Interior y de Debate del Consejo Legislativo, el 16 de julio de 2005, la última de las cuales se celebró con posterioridad al 21 de marzo de 2002, fecha de interposición de la demanda, y era desconocida por el trabajador para la fecha de la demanda y durante la secuela del juicio en primera instancia, concretamente durante el lapso de promoción de pruebas, motivo por el cual, al tratarse de una prueba, de cuyo contenido se evidencia un hecho sobrevenido que guarda relación directa con los hechos controvertidos en el presente caso, la Sala estima necesario determinar, la naturaleza de dicha prueba instrumental y su admisibilidad en segunda instancia, para así poder establecer el mérito probatorio que la misma arroja al caso concreto, de la siguiente manera:

La Sala Constitucional en sentencia N° 1307, de fecha 22 de mayo de 2003, expediente N° 02-1728, ratificada en sentencia N° 4992, de fecha 15 de diciembre de 2005, expediente N° 05-0465, al referirse a los documentos públicos administrativos, señaló lo siguiente:

...El concepto de documento público administrativo ha sido tratado ampliamente por la jurisprudencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo y de la Sala Político Administrativo, y se fundamenta en que los actos escritos emanados de la Administración Pública gozan de una presunción de veracidad y legitimidad, lo que es característico de la autenticidad; formalmente para que un acto sea auténtico se requiere que esté firmado por el funcionario competente para otorgarlo, y que lleve el sello de la oficina que dirige...

Tomando en consideración el criterio antes expuesto, la Sala valora las copias certificadas de las Actas de las Sesiones Ordinarias del Consejo Legislativo del Estado Anzoátegui, como un documento público administrativo, que goza de la presunción de veracidad y legitimidad en virtud del órgano del cual emanan, admisibles en segunda instancia, por tratarse de una prueba sobrevenida en el proceso, ello, de conformidad con lo previsto en los artículos 11 y 70 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y por aplicación analógica de los artículos 434, 435 y 520 del Código de Procedimiento Civil.” (Resaltado de la autora).

Como se evidencia de la sentencia antes transcrita, la Sala de Casación Social a partir del día 13 de Junio del 2006, hace mención a la Prueba sobrevenida en el proceso laboral y determinó las condiciones de admisibilidad de la misma para que pueda ser valorada.

En este sentido, dentro de las condiciones de admisibilidad la Sala estableció:

- a) Que sea desconocida para la fecha de la demanda y más concretamente durante el lapso de promoción de pruebas;
- b) Que se evidencia un hecho sobrevenido y

c) que el hecho guarde relación directa con los hechos controvertidos del caso.

Ahora bien, de la sentencia también se observa que las normas mencionadas en ellas, no regulan en forma alguna la prueba sobrevenida, sino que conforme a ellas, la Sala las adminículo; y fue lo que le permitió valorarla e incluirla vía jurisprudencial.

CONCLUSIONES

LA PRUEBA Y EL HECHO SOBREVENIDO EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

APRECIACIONES FINALES DEL AUTOR

La investigación tuvo como principal planteamiento la procedencia y admisión de la Prueba sobrevenida y los hechos nuevos o sobrevenidos en el proceso laboral venezolano.

Ahora bien con el objeto de abordar el referido tema de la investigación se hizo necesario hacer una breve reseña de la evolución del Derecho Procesal y del Derecho Procesal laboral, con especial énfasis de las nuevas concepciones, en la que se concibe al proceso dentro de la corriente de “Socialización del Derecho”, “Derecho Social” y como “Instrumento de Garantía Constitucional.

En ese sentido se señaló que “la socialización del derecho”, es una corriente de renovación de todas las disciplinas jurídicas y el “Derecho Social” se conceptúa como un conjunto de normas jurídicas nacidas con el objeto de proteger a los grupos más débiles de la sociedad.

Que la concepción de “Derecho social” trata de construir una rama jurídica especialísima que partiendo del tronco común del derecho Civil, crea legislaciones nacionales e internacionales tendientes a equilibrar las desigualdades del poder contractual o social en pro de asegurar la asistencia jurídica y compensar el desequilibrio procesal de los sectores sociales más deprimidos y que puede ser explotados a mansalva por la instauración y la

aplicación de un derecho eminentemente formalista que colide, a luces, con los principios básicos de la justicia social.

Que la implementación del “Derecho social” tuvo su etapa cuando surgió el Estado de derecho que estableció el sometimiento a la Ley.

Que de esa manera nace el Estado Social, ante la desigualdad real existente entre las clases y grupos sociales, que atenta contra la igualdad jurídica reconocida a los individuos universalmente.

De manera que el Derecho Procesal moderno se encuentra concebido bajo las referidas concepciones y en ese sentido tenemos que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, acogió la tesis del Derecho Social en el artículo 2.

Ahora bien dentro de esta nueva concepción de Derecho social, se promulgó la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual plasmó en el artículo 1, el desarrollo Constitucional de este “Derecho social”, cuando establece que la finalidad de dicha Ley, es garantizar la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes; así como el establecimiento de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

De esta manera la Ley Orgánica procesal del Trabajo, nace dentro de la nueva concepción del “Derecho Social” y dentro de los postulados de la CRBV, recogido no sólo en el artículo 2, sino también en los artículos 26, 49 y 257 *ejusdem*; en el que se establece que el Estado garantizará “... una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa, y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos, o reposiciones inútiles”.

En ese sentido la LOPTRA, crea un proceso laboral plasmado de brevedad, celeridad, oralidad, inmediación, sin dilaciones y sin formalismos; constituidos con principios y fuentes propias del derecho del trabajo, con jueces dotados de amplios poderes inquisitivos; y con la única finalidad de obtener una Justicia social.

De manera que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se encuentra enmarcada dentro de los más modernos postulados en cuanto a sus instituciones, principios, diseño y estructuración del proceso a través de Audiencias, en las cuales el juez laboral se encuentra dotado de amplios poderes en la tramitación del proceso, como es de corregir vicios, errores que puedan obstaculizar una adecuada sustanciación; así como se encuentra dotado de amplios poderes inquisitivo en la búsqueda de la verdad.

Ahora bien, el proceso laboral como medio se encuentra diseñado para que las posiciones de las partes se enfrenten en un plano de igualdad, de tal manera que al final resulte de la contrastación de las afirmaciones de las partes y las pruebas que éstas hayan ofrecido para convencer al juez en la búsqueda de la verdad, que conduzca a la materialización de la Ley.

Sin embargo, surgen en el desarrollo del proceso situaciones e incidencia que la LOPTRA, no previó de manera expresa, como es la promoción y admisión de pruebas sobrevenidas en el proceso laboral, el cual es el principal planteamiento de esta pequeña monografía tal como fue señalado al comienzo y siendo que las pruebas en un sentido general se considera como “la actividad de las partes dirigidas a crear en el juez la convicción de la verdad o falsedad de los hechos alegados en la demanda o en la contestación y por otro que las pruebas sobrevenidas son aquellas cuya existencia se desconocía para el momento de la preclusión de la

oportunidad para promover pruebas; es por lo que se abordó el desarrollo de esta investigación.

En este sentido se señaló que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, consagró Constitucionalmente el Derecho de pruebas en el artículo 49, numeral 1, bajo la concepción de que es una de las principales garantías del justiciable de lograr la satisfacción y tutela de sus derechos e intereses a través del proceso.

Así mismo que, el derecho de prueba no es absoluto sino limitado, a pesar de tratarse de un derecho constitucional y constituir una de las garantías de la acción; en donde las limitaciones en su ejercicio han sido impuestas por la misma Ley, en un orden natural y moral, en virtud a que el proceso sólo puede verificarse dentro de una regla moral, que rige la actividad del juez y de las partes.

Dentro de este orden de ideas nos referimos a las reglas probatorias que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece en cuanto a la promoción, admisión y evacuación de las pruebas, conforme lo establece los artículos 73, 75, 151, 152 *ejusdem*.

Señalando que la LOPTRA, ha establecido en el artículo 73, la oportunidad de promoción de pruebas en el proceso laboral, el cual es en la audiencia preliminar, pero en el entendido que es en la primera oportunidad de la referida audiencia, cuyo criterio fue establecido por vía jurisprudencial.

De manera que aún cuando existe criterio jurisprudencial abundante en cuanto a que la "oportunidad para promover pruebas para ambas partes será en la primera oportunidad de la audiencia preliminar, tomando en consideración que la misma puede prolongarse por varias veces.

Ahora bien, aún cuando el anterior criterio es el imperante en los Tribunales del Trabajo, no obstante si resulta posible su manejo o su inserción dentro del proceso; ya que hoy en día se concibe al proceso como un instrumento de garantía Constitucional, según la nueva dinámica del proceso; en el que las garantías, viene a ser medios procesales para hacer efectivos los derechos constitucionales.

Así bien, cabe resaltar que hoy día el Derecho Procesal debe ser visto como un sistema de garantías constitucionales que se proyecta en el llamado proceso de la función jurisdiccional; también llamado garantismo procesal. Este garantismo supone la conceptualización del proceso como realidad sustantiva ajena a su caracterización instrumental; implica la puesta en práctica de las garantías contenidas en las leyes procesales plenamente comprometidas con la realidad Constitucional aquí y ahora.

De manera que, el derecho procesal surge regulando jurídicamente el ejercicio de la función jurisdiccional y, por tanto, no puede ser considerado un instrumento atemporal, acrítico y mecanicista; sino por el contrario, como un sistema de garantías, que posibilita la tutela judicial efectiva a través del debido proceso y en definitiva el logro de la justicia.

El derecho a la jurisdicción se presenta como un verdadero derecho subjetivo, individual o colectivo, de acceso a los órganos jurisdiccionales en la Tutela de los derechos materiales e intereses jurídicos, conforme lo prevé 26, que consagra la Garantía **“del derecho a la tutela judicial efectiva”**.

Otra de las garantías que la CNRBV (1999), contempla, es el **“Principio del Debido Proceso”**, la cual ha sido sistematizada en el artículo 49, el cual establece:

“El Artículo 49:“El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas; en consecuencia:

1. La defensa y la asistencia jurídica son derechos inviolables en todo estado y grado de la investigación y del proceso. Toda persona tiene derecho a ser notificada de los cargos por los cuales se le investiga, de acceder a las pruebas y de disponer del tiempo y de los medios adecuados para ejercer su defensa. Serán nulas las pruebas obtenidas mediante violación del debido proceso. Toda persona declarada culpable tiene derecho a recurrir del fallo, con las excepciones establecidas en esta Constitución y la ley...”

El concepto del debido proceso como derecho humano de fuente constitucional envuelve comprensivamente el desarrollo progresivo de prácticamente todos los derechos fundamentales de carácter procesal o instrumental, cuyo disfrute satisface inmediatamente las necesidades o intereses del ser humano, es decir, de los medios tendientes a asegurar su vigencia y eficacia.

Ahora bien, el principio del debido proceso comprende entre otros, el derecho a la defensa, y con ello el derecho de acceder a las pruebas; por lo que al constitucionalizarse dicho principio, se constitucionaliza el derecho a la prueba, debido a la especial relevancia procesal que adquiere la actividad probatoria.

La Constitucionalización del derecho a la prueba, comporta la exigencia de efectuar una lectura de las normas procesales tendentes a permitir la máxima actividad probatoria, ya que de conformidad con el principio de favor probationes, es preferible el exceso en la admisión de las pruebas a la postura restrictiva. Así como también comporta la necesidad de no subordinar la eficacia del derecho fundamental a la prueba, a otro tipo de intereses, como el de la economía procesal o el de la rapidez de los juicios.

De manera que la Constitucionalización del derecho a la prueba garantiza la utilización de la prueba sobrevenida y en modo alguno la exceptúa o discrimina; ya que las condiciones de tiempo no deben de ser consideradas como limitantes para su utilización y valoración procesal.

Así mismo abordamos **las vías de solución doctrinarias existentes en el proceso laboral**, ante la existencia de una prueba sobrevenida. En este sentido, son muy pocos los aportes hechos por la doctrina Nacional en relación a este tema; sin embargo se señala la posibilidad de promover pruebas sobrevenidas en el proceso laboral, tal como fue señalado en la I Convención Nacional de Jueces del Trabajo, en el que se señala el procedimiento a seguir para su evacuación, lo cual no parece acertada e incluso, aborda el tema de la promoción de pruebas sobrevenidas sobre hechos nuevos, señalando que no puede promoverse pruebas sobrevenidas sobre hechos nuevos, lo cual también nos parece acertada su disertación .

Así mismo en la investigación realizada se ha encontrado que alguna doctrina extranjera hace referencia a la prueba sobrevenida como prueba superveniente, definiéndola en algunos casos y en otros casos estableciendo el tratamiento que ha de dársele a la prueba sobrevenida. En este sentido que tenemos que incluso se señala que puede ser ofrecida hasta antes de dictar sentencia, como es en la legislación mexicana, lo cual nos parece un tema de ser abordado en futuras reformas conforme a la Evolución y postulados del “Derecho Social”.

Y finalmente se abordó los criterios **jurisprudenciales existentes en el proceso laboral**, ante la existencia de una prueba sobrevenida. Para ello fueron revisadas las decisiones emanadas del Tribunal Supremo de Justicia en su Sala de Casación Social, encontrándose que a partir de la sentencia de fecha 13 de junio de 2006, la Sala de Casación Social, hace mención a la Prueba sobrevenida en el proceso laboral y determinó las condiciones de admisibilidad de la misma para que pueda ser valorada.

En este sentido, dentro de las condiciones de admisibilidad la Sala estableció: a) Que sea desconocida para la fecha de la demanda y más concretamente durante el lapso de promoción de pruebas; b) Que se

evidencia un hecho sobrevenido y c) que el hecho guarde relación directa con los hechos controvertidos del caso.

Ahora bien, de la sentencia también se observa que las normas mencionadas en ellas, no regulan en forma alguna la prueba sobrevenida, sino que conforme a ella, la Sala la adminículo y ello fue lo que le permitió valorarla e incluirla vía jurisprudencial; sin embargo es necesario señalar que la Sala de Casación Social en la referida sentencia sólo hace referencia a un tipo de prueba, como es la de documento público; por lo que creemos que es necesario señalar que según lo estudiado no es el único medio de prueba que puede promoverse como prueba sobrevenida.

BLOGRAFIA

Libros.

Babio, Alejandro.(1998)*Teoría y técnica probatoria en el Proceso Laboral*. Editora Platense SRL La Plata.

Bello, Humberto.(2005)*Tratado de Derecho Probatorio*. Tomo I. Editado Livrosca, C.A. Caracas.

Cabrera R., J. (1997). *Contradicción y Control de la Prueba Libre*. Tomos I y II. Editorial Jurídica ALVA, SRL. Caracas.

Couture, E. (1981) *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Ediciones Depalma. Buenos Aires.

Devis E., Hernando. (1988) *Compendio de Derecho Procesal* (9na ed., corr y aum.) Editorial ABC. Bogotá

Fabrega, J. (2000) *Teoría General de la Prueba*. (2da ed.) Ediciones Jurídicas GUSTAVO IBAÑEZ. Bogotá

García, Juan (2004) *Procedimiento Laboral en Venezuela*. Editorial Melvin. Venezuela

González Escorche, José (2005) *LA Reclamación Judicial de los Trabajadores*. Vadel Hermanos Editores. Venezuela

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (1998). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill, México D. F. México.

Ortiz, Rafael (2004). *Teoría General del Proceso*. (2da ed., adapt. Ley Orgánica del TSJ). EditoriaFronesis, SA. Caracas Venezuela.

Pérez, Eric (2004). *Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo* (2da ed., corr y aum.) Vadel Hermanos Editores. Caracas Venezuela.

Quiceno, Fernando (2000). *Valoración Judicial de las Pruebas*. Compilación. Editores Paredes. Caracas.

Rivera, R.; Ramírez, D.; y otros (2007). *Pruebas y Oralidad en el Proceso*. Editado Librería J. Rincón G. C.A. Barquisimeto.

Sabino, Carlos. (1996). *Metodología de Investigación*. El Cid Editor. Caracas.
Villasmil, FERNANDO (2006) *Teoría de la Prueba*. 3ra edición. Impresos Publicaciones Monfort, C.A. Maracaibo.

Trabajos de Grado, ascenso y similares

Buitriago, D., E(2006), *La Prueba en el Proceso Laboral*. Disertación Doctoral no publicada. Instituto Nacional de Educación a Distancia INSED. Málaga.

Cardozo, P. (2006) *Tratamiento de la Prueba Sobrevvenida en el Proceso Laboral Venezolano*, Disertación Doctoral no publicada. Dirección de Post Grado de la Universidad Central de Venezuela. Caracas.

Normas APA (2002), Normas APA- UNERMB (2004), Normas APA-UPEL (2006). Febrero, 2007.

Ponencias y Presentación de Eventos

Tribunal Supremo De Justicia (2005) *Convención Nacional de Jueces del Trabajo*. Colección eventos, N° 17. Caracas.

Fuentes Legales

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 1999.

Código de Procedimiento Civil, 1990.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo, 2002.

Fuentes Electrónicas

Página del Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social, <http://www.tsj.gob.ve>.

www.elportaljuridico.com

www.inst-derecho-del-trabajo-fder

www.todoelderecho.com

www.todalaley.com