

Breves notas sobre la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo (*)

Marlon M. Meza Salas (**)

1. Introducción.

El pasado 13 de agosto de 2002 fue promulgada, mediante su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 de esa misma fecha, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (“LOPT”). Con la promulgación de esta ley se vio al fin cristalizada una vieja aspiración que existía en el foro judicial laboral desde hacía más de 20 años, cuando connotados especialistas insistían en la necesidad de reformar el procedimiento laboral regulado en la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo¹, proponiendo a tal efecto la sanción de un nuevo texto legal que consagrara un proceso orientado principalmente por los principios de oralidad, inmediación, concentración y celeridad procesal.

La aprobación de la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (“CRBV”) a finales de 1999, elaborada por una Asamblea Nacional Constituyente elegida para tal fin le dio un impulso definitivo a esa aspiración de reforma, al ordenar en su Disposición Transitoria Cuarta que en el año siguiente a su instalación la Asamblea Nacional debería aprobar:

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, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.

Acorde con el dispositivo constitucional antes citado y haciendo uso de la iniciativa legislativa que le confiere la CRBV al Tribunal Supremo de Justicia cuando se trata de leyes relativas a la organización y procedimientos judiciales, los Magistrados de la Sala de Casación Social del Máximo Tribunal elaboraron lo que inicialmente denominaron un “*Anteproyecto de Código Orgánico Procesal del Trabajo*”, el cual, luego de ser sometido a consulta de la comunidad

(*) Artículo originalmente publicado en la “*Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*” N°38, Enero-Diciembre 2002, Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Caracas.

(**) Abogado (1991), Universidad Católica del Táchira. Estudios de Especialización en Derecho del Trabajo en las Universidades Católica del Táchira y Central de Venezuela. Abogado Asociado del Departamento Laboral del Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional BAKER & McKENZIE.

¹ Esta Ley fue promulgada el 16 de agosto de 1940 (sustituyendo el régimen procesal transitorio que había establecido la Ley del Trabajo de 1936), y fue objeto de dos reformas parciales en los años 1956 y 1959, esta última aún vigente, pero quedará derogada cuando entre plenamente en vigencia la LOPT, lo que ocurrirá un (1) año después de su publicación en la Gaceta Oficial, a saber, el 13 de agosto de 2003.

jurídica nacional, discutido en algunos foros e instituciones y objeto de diversas críticas, fue sustituido por el posteriormente denominado “*Anteproyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo*”. A comienzos del mes de mayo de 2001 el Tribunal Supremo de Justicia presentó formalmente ante la Asamblea Nacional un “*Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo*”, el cual, tras ser sometido a las dos discusiones que exige la CRBV en el proceso de formación de toda ley, fue finalmente aprobado por el órgano parlamentario a mediados del año 2002 con no pocas modificaciones respecto al Proyecto original, y, por último, fue promulgada la correspondiente LOPT al ser publicada en la Gaceta Oficial de la República.

2. Fecha de entrada en vigencia de la LOPT, normas que quedarán derogadas y vigencia anticipada de algunas de sus disposiciones.

La LOPT consta de 207 artículos y entrará en vigencia plena un (1) año después de su publicación en la Gaceta Oficial, esto es, el 13 de agosto de 2003. Al entrar plenamente en vigencia la LOPT quedarán derogadas, entre otras, la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo² y algunas disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento (principalmente las que regulan el procedimiento de estabilidad laboral).

No obstante, algunas normas de la nueva ley entraron en vigencia y comenzaron a aplicarse inmediatamente al ser publicada en Gaceta Oficial, sin necesidad de esperar a que transcurra el año de *vacatio legis* fijado para el resto del articulado. Una de dichas normas es el artículo 49, que además de prever que dos o más personas puedan litigar en forma conjunta en un mismo proceso judicial del trabajo, siempre que sus pretensiones sean conexas por su causa u objeto, o cuando la sentencia a dictar con respecto a una de ellas pueda afectar a la otra, admite también que varios trabajadores puedan demandar sus derechos y prestaciones sociales en un mismo libelo de demanda y en un mismo juicio contra un mismo patrono.³

² A excepción de los artículos 33 al 41 referidos al Servicio de Procuraduría de Trabajadores, que permanecerán vigentes hasta tanto se dicte la Ley Orgánica sobre la Defensa Pública prevista en la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 5, de la CRBV, ley ésta que deberá regular la organización, atribuciones y funcionamiento de la Defensoría Pública de Trabajadores.

³ Según se lee en el acta de la Sesión Ordinaria de la Asamblea Nacional del 12 de marzo de 2002, correspondiente a la segunda discusión del Proyecto de LOPT, esta disposición (artículo 48 del Proyecto) fue reformada para evitar la aplicación de una sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia y permitir así que varios trabajadores pudieran acumular sus acciones contra un mismo patrono en un solo libelo de demanda. La aludida sentencia no fue otra que la dictada en fecha 28/11/2001 por la Sala Constitucional (caso: Aeroexpresos Ejecutivos, C.A., en amparo), con carácter vinculante para todos los Tribunales de la República (incluso para las demás Salas del Máximo Tribunal), en la cual se sostuvo que la acumulación de demandas de varias personas (litisconsorcio activo) en un mismo escrito, sólo era posible cuando se cumplieran los requisitos que la propia ley exigía para ello, esto es, cuando existieran ciertos factores de conexión entre las demandas que justificaran dicha acumulación, pues de lo contrario las demandas ni siquiera debían ser admitidas.

Las otras disposiciones que entraron en vigencia con la publicación de la LOPT, esto es, el 13 de agosto de 2002, son los artículos 178 y 179 que regulan el denominado “Control de la Legalidad”, el cual consiste en un recurso que permitirá a la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia revisar aquellas sentencias emanadas de los Tribunales Superiores del Trabajo que aún cuando no reúnan los requisitos necesarios para ser recurribles en casación, violenten o amenacen con violentar normas de orden público o sean contrarias a la reiterada doctrina jurisprudencial de dicha Sala de Casación. Se incorpora así el régimen del precedente al proceso laboral venezolano, esto es, un sistema bajo el cual resultará vinculante para los jueces del trabajo la jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Social, en forma similar a como existe en el derecho inglés y norteamericano en los que la jurisprudencia es verdadera fuente formal de derecho.⁴

3. Principios que orientarán el nuevo proceso laboral regulado por la LOPT.

La modificación más importante que contempla la LOPT respecto de la vieja Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, tiene que ver con la sustitución del proceso escrito que hasta ahora se venía aplicando en los juicios laborales (y al que la Exposición de Motivos califica de “*excesivamente escrito, lento, pesado, formalista, oneroso y no obsequioso para nada a la justicia*”⁵), por un proceso predominantemente oral, tal como lo ordena la propia CRBV. De tal forma que el nuevo proceso laboral estará regido principalmente por el principio de la oralidad, pero orientado también por otros principios como la celeridad, la inmediatez y la concentración, que no son sino una consecuencia obligada de la oralidad, o atributos de ésta.

Por su parte, la celeridad se traducirá en un acortamiento en la duración de los juicios y en la obtención de la sentencia que ha de dictar el juez en un plazo muy breve, de tal suerte que este último incurriría en una causal de destitución si no decide la causa en la oportunidad fijada por la ley. Se procura así que el proceso transcurra sin mayores dilaciones y se resuelva en forma

⁴ La disposición legal que en realidad introduce el régimen del precedente vinculante a nuestro proceso laboral es el artículo 177 de la LOPT, el cual dispone que “*Los Jueces de Instancia deberán acoger la doctrina de casación establecida en casos análogos, para defender la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia*”. Esta norma, sin embargo, no entró anticipadamente en vigencia al promulgarse la nueva ley, sino que comenzará a aplicarse cuando entre en vigencia plena la LOPT, esto es, el 13 de agosto de 2003. Ello suscita la duda de si antes de esa fecha lícitamente podría la Sala de Casación Social hacer uso del Control de Legalidad para revisar y anular alguna sentencia que contrarie jurisprudencia establecida por dicha Sala de Casación, cuando la disposición legal que establece a cargo de los jueces laborales la obligación de atenerse a los precedentes judiciales aún no ha entrado en vigencia. De lo que no queda duda es que este recurso extraordinario puede ser utilizado en forma inmediata por la Sala de Casación Social para revisar sentencias que violenten o amenacen con violentar normas de orden público, pero queda abierta la discusión de si antes del 13 de agosto de 2003 podrá hacerlo cuando se trate de una sentencia que contrarie jurisprudencia de esa misma Sala.

⁵ *Vid.*: Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Asamblea Nacional, Imprenta Nacional, Caracas, abril de 2001, p.8.

rápida, evitándose que las causas se paralicen –como ocurre hoy en día– justamente después de sustanciado el juicio, cuando las partes se encuentran a la espera de que el juez pronuncie la sentencia que resuelva la controversia.

La *inmediatez* significa que el juez debe presenciar directamente el debate y la evacuación de las pruebas, lo que facilitará un mejor conocimiento del asunto debatido, ya no por la simple lectura de un legajo de documentos insertos en un expediente –como ocurre actualmente– y donde han quedado registradas las actuaciones de las partes durante el juicio, sino por la relación directa e interacción del juez con las partes, los testigos, expertos, etc. Por ello, es de esperar que las sentencias que pronuncien los jueces en el nuevo proceso laboral regido por la LOPT se encuentren más ajustadas a la realidad.

Por lo que atañe a la *concentración*, ésta implica que los actos del proceso se sucederán en forma continua y concentrada en dos momentos fundamentales del nuevo juicio laboral llamados audiencias: la *Audiencia Preliminar* (que será una fase conciliatoria previa) y la *Audiencia de Juicio* (donde tendrá lugar el debate judicial si la conciliación no fuere posible). Así y en principio, cada juicio se verificaría en una sola audiencia (preliminar o de juicio), aunque la duración de tal audiencia puede prolongarse por varios días.

4. Organización de los Tribunales del Trabajo bajo la nueva ley: primera, segunda y tercera instancia (Casación).

El proceso regulado por la nueva LOPT tendrá dos (2) jueces distintos en primera instancia, que conocerán de los juicios laborales: un primer juez, ante quien el trabajador deberá proponer su demanda, es el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo. Este juez tramitará la fase inicial del proceso y se interesará en lograr un acuerdo entre las partes; si tal acuerdo no se obtiene entonces el caso pasará al conocimiento del segundo juez, que es el Juez de Juicio, a quien corresponderá decidir la controversia.

En segunda instancia, los Tribunales Superiores del Trabajo que podrán ser colegiados (3 jueces) o unipersonales (1 solo juez), conocerán de las apelaciones que se intenten contra las sentencias de los Jueces de Primera Instancia.

Finalmente, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, conocerá de los Recursos de Casación que se intenten contra las sentencias definitivas de última instancia cuyo interés principal exceda de tres mil (3.000) Unidades Tributarias (actualmente Bs. 44.400.000,00). Esta Sala, más que como un Tribunal de Casación actuará como una tercera instancia, pues no se limitará a ejercer el control jurisdiccional de las sentencias para declarar

su nulidad y ordenar a un juez de reenvío la corrección de los errores de derecho de que las mismas adolezcan, sino que revisará tanto el derecho como los hechos extendiéndose de una vez el fondo de la controversia para decidir el juicio, conforme al mérito de los autos (que es función propia de los jueces de instancia), lo que hará innecesario el reenvío a otro juez para que decida el asunto como hasta ahora acontecía generalmente en los juicios laborales. Para esta significativa modificación se han incorporado a la LOPT importantes rasgos del sistema de casación impura o de instancia, de estirpe española (al cual se suele reconocer la ventaja de ser más rápido, más económico y más práctico), y que se distingue del sistema francés o de casación pura que se aplica en Venezuela para los juicios civiles y mercantiles conforme a las regulaciones del Código de Procedimiento Civil; no obstante, incluso en este último texto legal el sistema de casación que se adopta no es exclusivamente el francés, ya que admite la posibilidad de prescindir del reenvío (aunque el reenvío sea la regla) y, además, excepcionalmente el Tribunal de Casación desciende al conocimiento de los hechos (acercándose con ello en cierto modo a la casación de instancia), de allí que la doctrina procesal civil venezolana considere al sistema de casación regulado en el Código de Procedimiento Civil como “mestizo”, esto es, un sistema intermedio que se encuentra “a mitad de camino” entre el sistema puro y el de instancia.⁶

5. La notificación al demandado para que comparezca al juicio.

Como antes se indicó, el trabajador debe proponer su demanda ante un Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo. Admitida la demanda se notificará al demandado mediante un cartel fijado en la sede de la empresa, entregándose una copia del mismo al patrono o consignándose en su oficina receptora de correspondencia o secretaría, si la hubiere. La LOPT también establece que la notificación puede practicarse mediante correo certificado con aviso de recibo, a través de Notario Público, o a través de medios electrónicos, caso este último en el que se expresa que para la certificación de la notificación deberá procederse conforme a lo establecido en la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, debiendo el Juez en todo caso dejar constancia en el expediente que la notificación del demandado efectivamente se materializó.

Se aprecia aquí una modificación terminológica al sustituirse la formalidad de la *citación* que para garantizar el pleno y eficaz ejercicio del derecho a la defensa exigen tanto el Código de Procedimiento Civil para los juicios civiles y mercantiles como la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo que aún rige para los juicios laborales, por la de una mera

⁶ Cfr.: Ramón Escovar León: “La Casación sobre los Hechos”, Editorial Jurídica ALVA, Caracas, 1990, pp.27-28; y “La Casación sin Reenvío y Temas Afines”, VADELL Hermanos Editores, Valencia, 1988, pp.80-81.

notificación.⁷ Esta modificación tiene su origen en el deseo de los proyectistas de deslastrar al nuevo proceso laboral de los formalismos y trabas que suelen presentarse en el proceso civil para la práctica de la citación para comparecer a juicio, al punto que en el Proyecto de LOPT presentado por el Tribunal Supremo de Justicia a la Asamblea Nacional y aprobado por ésta sin modificaciones en primera discusión, se establecía la posibilidad de practicar la notificación del demandado por medios electrónicos sin mayores garantías, esto es, sin que constara en forma fehaciente que la referida notificación efectivamente se había materializado y había llegado al conocimiento del demandado, lo que demandaba someter esta innovadora forma de notificación al menos a las formalidades previstas en la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, tal y como en definitiva se estableció en el artículo 126 de la LOPT.⁸

6. La primera etapa del nuevo proceso laboral en primera instancia: la Audiencia Preliminar. Única oportunidad para promover pruebas.

Una vez notificado, el demandado deberá comparecer al Tribunal (de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo) al décimo (10º) día hábil siguiente, oportunidad en que tendrá lugar la Audiencia Preliminar. En la Audiencia Preliminar ambas partes deberán promover todas las pruebas de las que quieran valerse en el juicio, no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior. De manera que cuando las partes presenten sus pruebas, lo harán sin que el demandado haya dado aún contestación a la demanda, que tendrá lugar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión de la Audiencia Preliminar si durante ésta no fuere posible la conciliación o las partes no hubieren optado por someter su controversia a un arbitraje. Ello podría estimular la promoción de pruebas inútiles

⁷ Aunque la doctrina procesal sostiene que la *citación* es la llamada del demandado para que comparezca al juicio y de contestación a la demanda, en tanto que la *notificación* es la participación que se hace para poner en conocimiento de los litigantes cualquier resolución del juez u otro acto de procedimiento, lo cierto es que independientemente de la denominación que se adopte (citación o notificación), cuando se trate del llamamiento de una persona a juicio ello constituye la garantía más importante para poder ejercer el sagrado derecho a la defensa y al debido proceso, de allí la necesidad de velar por la efectiva verificación de un acto de tan connotadas dimensiones y consecuencias. Por lo demás, el artículo 49 de la CRBV que desarrolla el derecho al debido proceso y que la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia en sus diversas Salas ha sostenido que resulta aplicable a toda clase de juicios y procesos (no sólo a los penales), no exige la utilización del término "*citación*" para hacer efectiva esta importante garantía constitucional, exigiendo tan solo que para el ejercicio de su defensa toda persona tiene derecho "*a ser notificada de los cargos por los cuales se le investigue*".

⁸ Los inconvenientes de suprimir las formalidades para la práctica de la notificación, en especial la efectuada por medios electrónicos sin mayores garantías para el demandado, los pusimos de relieve públicamente en un documento intitulado "Comentarios al Proyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (Aportes para su discusión en la Asamblea Nacional)", publicado en *Ámbito Jurídico LEGIS*, Caracas, Abril de 2002, pp.12-13, el cual recoge en forma resumida algunas sugerencias que elaboramos dentro del Grupo de Estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social el suscrito, en compañía de los respetados colegas César A. Carballo Mena, Irma Bontes, Francisco Verde, Reinaldo Guilarte, Ovidio De Jesús y Lucía Tuffano. Un documento en el cual se desarrollaron en forma más amplia los mismos aspectos allí reseñados, fue consignado durante el mes de marzo de 2002 ante la Subcomisión de Asuntos Laborales, Gremiales y Sindicales de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral de la Asamblea Nacional.

o superfluas por las partes, frente a la incertidumbre de los hechos que en definitiva se expondrán en la contestación de la demanda, pues para el momento de tener que presentar sus pruebas ni el demandante ni el demandado estarían en capacidad de determinar con precisión los hechos que deberán demostrar en el juicio (*thema probandum*) y los límites del problema que deberá ser resuelto por el juez en la sentencia definitiva (*thema decidendum*).

La LOPT prevé que la Audiencia Preliminar puede extenderse cuanto sea necesario, pero en ningún caso podrá exceder de cuatro (4) meses.

7. Finalidad de la Audiencia Preliminar.

El objeto fundamental de la Audiencia Preliminar es estimular a las partes a resolver en ese estado inicial de la causa todas sus diferencias, con vista a las pruebas de que cada una dispone. El Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución debe poner todo su empeño, como mediador y conciliador, para procurar que las partes logren un acuerdo definitivo, pudiendo estimular también otro medio alternativo para la resolución de la controversia, como el arbitraje.

De hecho, los Magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia – proyectistas de la LOPT– han sostenido públicamente que estiman que por la forma como se estructurarán los procesos laborales, y especialmente con la realización de esta Audiencia Preliminar, que será privada, con la sola presencia de las partes o sus apoderados y el Juez mediador (que puede emitir opinión sin quedar por ello inhabilitado o incurso en una causal de inhibición o recusación, porque no será él quien sentencie la causa), entre un 70% y 80% de los juicios serán conciliados o transigidos y sólo un 20% continuará su curso hasta la fase de sentencia.

No obstante, es importante destacar que lamentablemente el Proyecto de la LOPT sufrió una importante modificación durante el proceso de discusión en la Asamblea Nacional, en lo referente a la oportunidad para la promoción y admisión de las pruebas, lo que podría de alguna manera desestimular la conciliación y potenciar el conflicto derivado de la controversia ya existente entre las partes. En efecto, originalmente se preveía que el demandante presentaría sus pruebas junto con su demanda, y, el demandado, al comparecer a la Audiencia Preliminar, pero –lo que es más importante– el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución incorporaría en la Audiencia Preliminar las pruebas de ambas partes al expediente, las admitiría y sustanciaría, quedando pendientes para ser evacuadas en la etapa posterior (en la Audiencia de Juicio) sólo aquellas que fueren susceptibles de ser rendidas oralmente (testigos, informes de expertos, etc). En cambio, en el texto de la LOPT que en definitiva se aprobó, al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución prácticamente se le suprimieron las facultades

de sustanciación (limitándose a ejercer funciones de *Despacho Saneador*, a lo cual nos referiremos infra), pues las pruebas ya no serán admitidas por él sino por el Juez de Juicio y después de concluida la Audiencia Preliminar, oportunidad en la cual serán entonces incorporadas las pruebas al expediente. En otras palabras, ninguna de las partes tendrá la posibilidad de conocer en la temprana etapa de la Audiencia Preliminar las pruebas de las que dispone la parte contraria, lo que dificultará que puedan prever en cierto modo el resultado del proceso, lo que a su vez podría desestimular la conciliación entre ellas, y, de hacerlo, prácticamente se trataría de una conciliación “a ciegas”, a no ser que ello sea posible gracias a una excelente y efectiva gestión de mediación ejercida por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

8. Efectos de la inasistencia de las partes a la Audiencia Preliminar.

Si el demandante no comparece a la Audiencia Preliminar se entenderá que desiste del procedimiento; sin embargo, el demandante podrá proponer nuevamente su demanda después de transcurridos noventa (90) días contados desde el desistimiento. Si el demandado no asiste al acto se le tendrá por confeso en la admisión de los hechos planteados por el demandante, procediendo el juez a sentenciar inmediatamente conforme a dicha confesión. Aunque esta sentencia tendrá recurso de apelación, para poder lograr su revocatoria la parte afectada deberá demostrar que tuvo motivos justificados para no comparecer a la Audiencia Preliminar, por un caso fortuito o de fuerza mayor.

9. Eliminación de las cuestiones previas.

La LOPT no contempla la posibilidad de oponer cuestiones previas, lo que en ocasiones se convertía en un recurso utilizado por el demandado para demorar el proceso y tener más tiempo de planificar su defensa. En efecto, las cuestiones previas que existen en el proceso civil fueron suprimidas en el proceso laboral regulado por la LOPT. En sustitución de aquellas, el artículo 124 de la LOPT faculta al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución para que ordene al demandante corregir el libelo de demanda si éste no cumple con los requisitos mínimos exigidos por el artículo 123 para poder ser admitida, y el artículo 134 lo autoriza para, actuando como *Despacho Saneador* –de oficio o a petición de parte–, depurar el proceso resolviendo oralmente todos los vicios procesales que pudiera detectar pero sin que ello conlleve la realización de trámites o formalidades especiales, ni la paralización del curso del proceso, como suele ocurrir actualmente cuando el demandado opone cuestiones previas,

con lo que se persigue evitar “*reposiciones inútiles*”, según se expresa en la Exposición de Motivos.⁹

10. Medidas Cautelares.

Para evitar que se haga ilusoria la pretensión del demandante, esto es, para asegurar que la sentencia que se dicte pueda ejecutarse y no sea eludida por la insolvencia del demandado antes de la sentencia, en la Audiencia Preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución puede acordar medidas cautelares, como por ejemplo embargos preventivos sobre bienes muebles propiedad del demandado o prohibiciones de enajenar y gravar bienes inmuebles, siempre que a su juicio exista presunción grave del derecho que se reclama.

11. Arbitraje.

La LOPT permite que las partes, en lugar de someter su controversia al conocimiento y decisión de los Jueces de Juicio, puedan acudir a un medio alternativo para la resolución del conflicto, como es el arbitraje. En tal caso se constituirá una Junta de Arbitraje formada por tres (3) miembros o árbitros que serán elegidos al azar por el juez, de una lista de árbitros establecida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia e integrada por calificados especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social.

El procedimiento que deberá seguir la Junta de Arbitraje será igualmente oral y sus audiencias serán públicas. Dichas Juntas tendrán las más amplias facultades para decidir el asunto planteado y sus decisiones serán tomadas por mayoría, dictando al efecto un laudo arbitral dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha en que se hubieren constituido.

Las decisiones de las Juntas de Arbitraje serán inapelables; sin embargo, contra ellas podrá interponerse el Recurso de Casación ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, dentro de los cinco días (5) días hábiles siguientes a su publicación, en los siguientes casos:

- a) Cuando el laudo fuere dictado fuera de los límites del arbitraje;
- b) Si el laudo estuviere concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse;

⁹ Vid: Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Asamblea Nacional, Imprenta Nacional, Caracas, abril de 2001, p.13

c) Si en el procedimiento no se observaron sus formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar oportunamente contra ellas; y

d) Si la cuantía excediere de tres mil (3.000) Unidades Tributarias (equivalente en la actualidad a Bs. 44.400.000,00).

12. Oportunidad para la contestación a la demanda.

Si la Audiencia Preliminar concluye sin que haya sido posible la conciliación entre las partes y sin que éstas hubieren optado por someter la controversia a un arbitraje, el demandado deberá consignar la contestación a la demanda por escrito y ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la conclusión de la Audiencia Preliminar. En la contestación el demandado deberá exponer con claridad cuáles hechos admite y cuáles rechaza, fundamentar el motivo de su admisión o rechazo y expresar los argumentos en que sustente su defensa. Si el demandado no consigna la contestación a la demanda en el plazo antes indicado, se le tendrá por confeso en la admisión de los hechos planteados por el demandante y el expediente será remitido al Juez de Juicio para que en un plazo de tres (3) días proceda a sentenciar la causa ateniéndose a la confesión del demandado.

13. La segunda etapa del nuevo proceso laboral en primera instancia: La Audiencia de Juicio.

La segunda fase del proceso en primera instancia se denomina fase de juzgamiento, la cual tendrá lugar una vez culminada la Audiencia Preliminar si las partes no concilian o transigen sus diferencias. De esta fase conocerá un Juez de Primera Instancia de Juicio del Trabajo, el cual admitirá las pruebas que hayan presentado las partes en la Audiencia Preliminar. Así mismo, al quinto (5°) día hábil siguiente al recibo del caso deberá fijar la oportunidad en que se celebrará la Audiencia de Juicio, que tendrá lugar dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, acto en el cual se evacuarán las pruebas promovidas por las partes en la Audiencia Preliminar y que hayan sido admitidas.

14. Efectos de la inasistencia de las partes a la Audiencia de Juicio.

Si el demandante no comparece a la Audiencia de Juicio se entenderá que desiste de la acción (lo que significa que no podrá volver a proponer su demanda), y si es el demandado el que no comparece se le tendrá por confeso en la admisión de los hechos planteados por el demandante y el Juez de Juicio sentenciará inmediatamente con base en dicha confesión. La parte afectada

por la decisión puede apelar argumentando que no pudo comparecer a la Audiencia de Juicio debido a un caso fortuito o de fuerza mayor.

15. Desarrollo de la Audiencia de Juicio: alegatos y pruebas de las partes. Decisión de la causa.

En la Audiencia de Juicio las partes deberán exponer oralmente los alegatos contenidos en la demanda y en la contestación, sin poder alegar nuevos hechos ni poder presentar o leer escritos, salvo que se trate de alguna prueba existente en el expediente y a la cual deba referirse su exposición oral. Esta audiencia será pública, presidida personalmente por el Juez de Juicio, y en su presencia se evacuarán las pruebas promovidas por las partes. La Audiencia de Juicio puede prolongarse por varios días, hasta que se agote el debate; una vez concluido éste el juez se retirará de la audiencia por un tiempo no mayor de sesenta (60) minutos y deberá entonces pronunciar oralmente su sentencia en presencia de las partes. Si el juez no decide la causa inmediatamente después de concluido el debate oral éste deberá repetirse de nuevo, aunque en casos excepcionales –por la complejidad del asunto debatido, causas ajenas a la voluntad del juez o fuerza mayor– se permite que el juez difiera por una sola vez y por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles la oportunidad para dictar la sentencia.

La LOPT admite como medios de prueba los previstos en ella, en el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República, excluyendo las pruebas de juramento decisorio y posiciones juradas. El motivo de esta exclusión, expresado en el Informe presentado para la segunda discusión del Proyecto de LOPT en la Asamblea Nacional, por la Subcomisión de Asuntos Laborales, Gremiales y Sindicales de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, fue que el juramento decisorio era una prueba en desuso, un “*fósil jurídico... absolutamente prescindible*”, y en cuanto a la prueba de posiciones juradas, se consideró discriminatoria e inconstitucional porque obligaba al trabajador a declarar (siempre en forma personal) contra sí mismo, mientras el empleador lo hacía a través de terceros. No obstante, lo que en realidad se eliminó fue la confesión provocada por la parte contraria, ya que la LOPT sustituyó la prueba de posiciones juradas por la de “Declaración de Parte”, conforme a la cual las partes se consideran juramentadas para contestar las preguntas que les formule el Juez en la Audiencia de Juicio, y sus respuestas se tendrán como confesión sobre los asuntos que se les interroga.

Es importante destacar que los instrumentos privados, cartas o telegramas provenientes de la parte contraria, además de que pueden producirse en original en el juicio, la LOPT admite la posibilidad de que los mismos se produzcan en copias o reproducciones fotostáticas o por cualquier otro medio mecánico, claramente inteligible. Aunque la propia LOPT aclara que

esas copias o reproducciones carecerán de valor probatorio si la parte contra quien obran los impugna y su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o con auxilio de otro medio de prueba que demuestre su existencia, no deja de ser sumamente peligrosa esta posibilidad, dada la facilidad con la que personas inescrupulosas podrían forjar copias o reproducciones de instrumentos privados, mediante el uso de los recursos técnicos disponibles.

16. Los amplios poderes del juez para valorar las pruebas.

La LOPT establece que los jueces apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica. Esto significa que el juez podrá valorar las pruebas libremente, observando sólo las reglas de la lógica, sus conocimientos científicos y las máximas de experiencia, para fundamentar adecuadamente su decisión. De esta forma, se desechan las llamadas “tarifas legales” en materia probatoria, ya que el juez no estará obligado a apreciar alguna prueba, a pesar de que exista una regla legal expresa para valorar su mérito (como ocurre por ejemplo con los documentos públicos), sino que el juez será verdaderamente soberano para apreciar y valorar las pruebas promovidas y evacuadas por las partes. El juez incluso podrá extraer conclusiones en contra de los intereses de alguna de las partes, atendiendo a la conducta que éstas asuman dentro del proceso (como por ejemplo de la falta de cooperación o la obstrucción para lograr la finalidad de los medios probatorios).

17. La carga de la prueba para el empleador.

Aunque la LOPT dispone que la carga de la prueba corresponderá a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga alegando nuevos hechos, establece también expresamente que al empleador corresponderá siempre la carga de probar las causas del despido del trabajador, así como el pago liberatorio de las obligaciones inherentes a la relación de trabajo.

18. Aplicación del principio protector en el proceso laboral: los casos de duda sobre los hechos y las pruebas.

La LOPT confirma la regla contenida en el artículo 89 numeral 3 de la CRBV, así como en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo y en el artículo 8 literal “a” de su Reglamento, que establece que cuando hubiere dudas en la aplicación de varias normas o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. Sin embargo, la LOPT va más allá y agrega que también en caso de dudas “sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas” se aplicará la apreciación que sea más favorable al trabajador. También cuando se

trate de la valoración de las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica y el Juez tuviere alguna duda, la LOPT le ordena preferir la valoración más favorable al trabajador.

Como corolario de esta discutible innovación que pretende hacer la LOPT, existe el riesgo de que en la práctica los Jueces terminen supliendo las omisiones del trabajador cuando las pruebas por él aportadas sean insuficientes, o ante la falta de acreditación de ciertos hechos en el proceso, lo cual podría dar al traste con la sana crítica como postulado fundamental para el análisis de las pruebas y el juez dejaría de ser imparcial, lo que podría hacer más difíciles y reducidas que en la actualidad las posibilidades de defensa de los empleadores en los juicios laborales. Por lo demás, no se comprenden las razones por las que se pretende autorizar al Juez a decidir con base en supuestas dudas, toda vez que: (i) la propia LOPT le otorga al Juez amplias facultades instructorias que le permitirán ordenar la evacuación de las pruebas que considere necesarias para el esclarecimiento de la verdad, por lo que contará así con todos los medios posibles para aclarar las “dudas” que tuviere; y (ii) la LOPT se orienta –entre otros– por el principio de prioridad de la realidad o de los hechos (artículo 2), lo que no se correspondería con una sentencia que se sustente en dudas y no en hechos reales y comprobados que produzcan convicción en el juzgador sobre la certeza de tales hechos.

19. El riesgo de tener que pagar conceptos no demandados.

La LOPT faculta expresamente al Juez de Juicio para ordenar el pago de conceptos distintos a los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, y condenar al pago de montos mayores a los demandados, siempre que los montos demandados sean inferiores a los que correspondan al trabajador conforme a la ley y lo alegado y probado en el proceso, y no hayan sido pagados.

20. Plazo para el cumplimiento de las sentencias.

Las sentencias que queden definitivamente firmes, esto es, contra las cuales ya no proceda recurso alguno, serán ejecutadas al cuarto (4º) día hábil por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, si dentro de los tres (3) primeros días la parte vencida no la hubiere cumplido voluntariamente. En caso que el demandado no cumpliera voluntariamente la sentencia deberá pagar intereses de mora sobre las cantidades condenadas, a la tasa de mercado vigente establecida por el Banco Central de Venezuela para los intereses sobre prestaciones sociales. Estos intereses correrán desde la fecha del decreto de ejecución de la sentencia y hasta la fecha del pago efectivo. Igualmente procederá en ese caso la indexación o corrección monetaria de las cantidades condenadas, desde la fecha del decreto de ejecución de la sentencia y hasta la fecha del pago efectivo.

21. Procedimiento aplicable a los juicios de estabilidad laboral.

El procedimiento que se utilizará para tramitar las solicitudes de reenganche y pago de salarios caídos de los trabajadores amparados por la estabilidad laboral prevista en el artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, será el mismo procedimiento ordinario establecido en la LOPT, que ya hemos comentado, con la particularidad de que –como acontece actualmente– contra las decisiones dictadas en esos casos por los Tribunales Superiores del Trabajo no se concederá Recurso de Casación. Por otra parte, la LOPT mantiene la carga para los empleadores de participar al Juez –ahora al de Sustanciación, Mediación y Ejecución– el despido de trabajadores, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo, con indicación de las causas que lo justifiquen, so pena de quedar confesos en el reconocimiento de que el despido fue injustificado.

22. Procedimiento aplicable en los casos de inamovilidad.

Las solicitudes de autorización para despedir trabajadores amparados por inamovilidad laboral (dirigentes sindicales, trabajadoras amparadas por el fuero maternal, trabajadores cuya relación se encuentre suspendida, trabajadores interesados en la negociación de una convención colectiva o involucrados en un conflicto colectivo, entre otros), así como las solicitudes de reincorporación al trabajo (reenganche) y el pago de salarios caídos que estos trabajadores puedan interponer contra sus patronos por haber sido despedidos sin mediar la autorización previa que exige en tales circunstancias la Ley Orgánica del Trabajo, continuarán tramitándose ante las Inspectorías del Trabajo, con base en los procedimientos previstos para ello en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, sin verse afectados por la LOPT.

23. El régimen procesal transitorio aplicable a los juicios que se encuentren en curso.

Finalmente, la LOPT establece una serie de reglas especiales que se aplicarán para la tramitación y decisión de aquellos procesos que estén en curso para la fecha de su entrada en vigencia, según el estado procesal en que dichos juicios se encuentren, esto es, según que la parte demandada haya dado o no contestación al fondo de la demanda, o que el juicio se encuentre en la etapa de evacuación de pruebas, o en estado de sentencia. La idea es incorporar al nuevo proceso los juicios pendientes, de la manera más eficiente posible.