

## ***Aplicación del Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*** (\*)

**Marlon M. Meza Salas** (\*\*)  
**Sara L. Navarro de Meza** (\*\*\*)

**SUMARIO:** I. EL FIN TUITIVO O PROTECTOR DEL DERECHO DEL TRABAJO. II. EL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO. III. PAPEL E IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y, EN PARTICULAR, DEL PRINCIPIO PROTECTOR. IV. PROYECCIÓN DEL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL PROCESO LABORAL. 4.1. Ausencia de formulación expresa del Principio Protector en la vieja Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo. 4.2. La aprobación de la Constitución de 1999 y su influencia sobre la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: incorrecta formulación del Principio Protector en la nueva ley procesal. 4.3. El fin protector de las normas sustantivas laborales y su traslado al proceso laboral, como mecanismo para alcanzar la igualdad entre las partes. 4.4. Imprudencia de utilizar el Principio Protector en el proceso laboral para resolver dudas sobre los hechos o las pruebas. 4.5. Contradicción entre la sana crítica y el Principio Protector, si este se aplicara en el proceso laboral a las dudas sobre los hechos o las pruebas. 4.6. La doctrina y la jurisprudencia en torno a la aplicación del Principio Protector en el proceso laboral. V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES. VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

---

### ***I. EL FIN TUITIVO O PROTECTOR DEL DERECHO DEL TRABAJO.***

El Principio Protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor: el trabajador, y el empleador que lo contrata. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciera. Se afirma entonces que las normas de la Legislación Laboral son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo, su razón de ser.

No obstante, algunos autores como Mario De la Cueva han abrazado una tendencia que rechaza la tesis proteccionista, por considerar que si se aceptase ello equivaldría a negar la fuerza de los trabajadores y admitir que las normas de la legislación laboral han sido una

---

(\*) Artículo originalmente publicado en el Libro Homenaje al Dr. José Román Duque Sánchez, editado por Fernando Parra Aranguren y publicado por el Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, 2003. Reimpreso en el Libro “Ley Orgánica Procesal del Trabajo –Ensayos–”, editado por Fernando Parra Aranguren y publicado por el Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, 2004

(\*\*) 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.

(\*\*\*) Abogado (1992), Universidad Católica del Táchira. Estudios de Especialización en Derecho del Trabajo en las Universidades Católica del Táchira y Central de Venezuela. Programa de Alta Gerencia en Recursos Humanos de la Universidad Central de Venezuela (2000). Abogado Miembro de Asesoría Jurídica Especializada.

dación graciosa del Estado, cuando se trata –según esta tendencia– de exigencias inaplazables de la clase trabajadora, de derechos impuestos por el trabajo al capital. Para De la Cueva, lo que se intenta con la tutela que pregona el Derecho del Trabajo, es “*imponer una tutela a los trabajadores, que no necesitan, ya que la clase trabajadora posee la fuerza suficiente para enfrentarse de igual a igual al capital*”, y concluye diciendo –siguiendo a Marx– que quien en realidad requiere de la ayuda del Estado burgués, es el capital<sup>1</sup>.

Pero en líneas generales, aunque los autores y las propias legislaciones varíen en el grado de protección que las normas laborales otorgan a los trabajadores, se suele aceptar que el Derecho del Trabajo tiene un fin protector<sup>2</sup>.

## **II. EL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO.**

El Principio Protector se consagra por vez primera en Venezuela en un texto normativo, en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) promulgada en 1990, el cual establece:

*Artículo 59.– (...) Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.*

Al dictarse el Reglamento –general– de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) a comienzos del año 1999, el artículo 8° es dedicado al desarrollo sistemático de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo<sup>3</sup>, entre los cuales se menciona en primer lugar al *principio protectorio o de tutela de los trabajadores*, que se explica a través de tres reglas operativas bien conocidas y desarrolladas por la doctrina (las dos primeras ya consagradas previamente en la LOT), a saber:

- (i) *Regla de la norma más favorable o principio de favor*, en cuya virtud si se plantearan dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador;
- (ii) *Principio in dubio pro operario*, en atención al cual en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador; y
- (iii) *Principio de conservación de la condición laboral más favorable*, por virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador.

Posteriormente, la vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), aprobada a finales de 1999 y elaborada por una Asamblea Nacional Constituyente elegida para

<sup>1</sup> Mario De La Cueva, *cit.por*: DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*, 13° edic. México, Edit. Porrúa, 2000, p.65.

<sup>2</sup> Una norma protectora, explica De Buen (*Ob.Cit.*, p.65), “*será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente*”.

<sup>3</sup> A estos principios alude el artículo 60 literales “c” (“Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo...”) y “e” (“Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo”) de la LOT, dentro de las fuentes del Derecho del Trabajo que han de aplicarse para la resolución de los casos concretos.

tal fin, vino a consagrar constitucionalmente algunos de los principios ya previstos en la LOT y el RLOT<sup>4</sup>, para garantizar mediante su aplicación la protección del trabajo como hecho social. Entre los principios que la CRBV consagra, se estableció en el artículo 89.3, el Principio Protector, al disponer que:

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

También la actual Ley Orgánica Procesal del Trabajo (“LOPT”)<sup>5</sup> incluye una referencia expresa a este principio, a lo cual nos referiremos infra en detalle, pues sobre ello y su aplicación en el proceso laboral, gravita precisamente el presente trabajo.

### **III. PAPEL E IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y, EN PARTICULAR, DEL PRINCIPIO PROTECTOR.**

Excede el objeto del presente estudio explicar en qué consisten cada uno de los principios del Derecho del Trabajo. Basta comprender por ahora que algunos de los principios del Derecho del Trabajo –y entre ellos el Protector, con sus tres reglas operativas antes mencionadas– se encuentran expresamente receptados en nuestro país en diversas disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias, lo que tampoco es de su esencia para poder ser considerados dentro de las fuentes del Derecho del Trabajo, ya que hay quienes hasta rechazan su formulación expresa y positiva en los cuerpos legales sin negarle por ello su función e importancia en la interpretación y aplicación de las normas laborales. El profesor Héctor Jaime afirma que efectivamente en la propia doctrina

*existe una polémica acerca de la conveniencia o no de concretar los principios dentro de la norma positiva. Así, hay quienes, como Plá Rodríguez, sostienen que “la experiencia histórica enseña que la concreción en la Ley les quita fecundidad”, es decir, confiere a los mismos una rigidez que es contraria a su propia naturaleza. Es este el sentido de la frase atribuida a Carnelutti: “los principios se encuentran en el Derecho como el alcohol en el vino”<sup>6</sup>.*

De manera que ni siquiera en la doctrina suele hacerse una exposición sistemática de los principios normativos del Derecho Laboral<sup>7</sup>, aunque su existencia es reconocida por todos los autores y por casi todas las legislaciones, aceptándose que dichos preceptos sustentan y tipifican el Derecho del Trabajo a la vez que orientan la interpretación de las normas laborales

<sup>4</sup> La Constitución venezolana de 1961 también había consagrado algunos de estos principios, como el Principio Protector, el de la irrenunciabilidad y el de no discriminación, pero no de forma tan concreta como lo hace la actual CRBV.

<sup>5</sup> Promulgada mediante su publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002.

<sup>6</sup> JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. *La nueva Constitución Venezolana y su influencia en la Ley Orgánica del Trabajo*, N° 12, enero-diciembre de 2000. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira, p.160.

<sup>7</sup> Con contadas excepciones, siendo una de ellas la extraordinaria obra del maestro uruguayo Américo Plá Rodríguez: “Los Principios del derecho del Trabajo”, texto de obligada consulta y referencia en esta materia para los estudiosos del Derecho Laboral, objeto ya de tres ediciones, la primera en 1975, la segunda en 1978, y la tercera y última edición –actualizada– en el año 1998.

ante situaciones de duda o casos no previstos expresamente. De hecho, se afirma con frecuencia que la existencia de un cuerpo de principios propios –entre otros requisitos– es lo que permite que una rama jurídica logre cierta autonomía o especialidad, lo cual no es ajeno al Derecho del Trabajo que posee, como hemos dicho, unos principios que son específicos de esta disciplina.

Alonso García define los principios fundamentales del Derecho del Trabajo como “*aquellas líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado –en caso de duda– el contenido de las relaciones de trabajo o develada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes*”<sup>8</sup>. Por su parte, Plá Rodríguez los conceptúa como las “*líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos*”<sup>9</sup>.

Entre las funciones que cumplen los principios fundamentales del Derecho del Trabajo la doctrina suele incluir al menos las siguientes:

- (i) *Informativa*, porque inspiran al legislador (son “bases”);
- (ii) *Normativa*, porque actúan subsidiaria, supletoriamente, en ausencia de una Ley, integran el derecho; e
- (iii) *Interpretativa*, por constituir un criterio orientador para el intérprete.

De las anteriores funciones, nos interesa fundamentalmente la última: la *interpretativa*, porque va a señalar el camino que debe seguir el aplicador o el intérprete de las normas laborales (entre los que habrá de incluirse el juez a cuyo conocimiento es sometido algún conflicto laboral), cuando se encuentre ante la necesidad de echar mano de alguno de los principios del Derecho del Trabajo para poder resolver la controversia planteada; en caso de duda (verdaderas dudas, o “dudas razonables”), bien podría acudir al Principio Protector.

Es tal la importancia del Principio Protector que con frecuencia se afirma que todos los demás principios del Derecho del Trabajo son corolarios de este principio, también llamado de tutela, pro operario o de favor<sup>10</sup>, ya que en todos se observa un fin tuitivo, de defensa de los derechos del trabajador. Por ello, Don Américo Plá Rodríguez lo llamó el principio madre, el principio por antonomasia del Derecho del Trabajo, del cual derivan todos los demás. No obstante, el Principio Protector ha sido objeto muchas veces de una mala utilización por quienes pretenden limitar la solución de todos los problemas y conflictos que suscitan la interpretación y aplicación de las normas laborales –en forma acomodaticia– al Principio Protector,

<sup>8</sup> *Cit.por:* RUPRECHT, Alfredo J. *Los Principios Normativos del Derecho Laboral*, en Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, N° 127, Caracas, Julio-Diciembre de 1993, p.106.

<sup>9</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3ra. edic. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1998, p.14.

<sup>10</sup> Menéndez Pidal lo denomina *principio tutelar*, mientras que Russomano lo llama *principio de protección tutelar* y Barassi emplea la expresión de *favor hacia el trabajador*; otros hablan del *principio de favorecimiento o de favorabilidad*. Pero gran número de autores prefieren utilizar simplemente la denominación de *principio protector (o protectorio)*, y esto se deba quizás a que dicha expresión, aparte de su brevedad y peculiaridad, traduce fiel y elocuentemente la idea principal que este principio encierra: la “protección” del trabajador.

pronunciándose casi siempre –sin mayor análisis–, por aquello que consideran *más favorable al trabajador*, identificando además lo más favorable con lo que representa una mayor ventaja económica para el trabajador (lo que no siempre resulta cierto ni correcto), todo lo cual lamentablemente, ha contribuido en buena medida al desprestigio de los principios del Derecho del Trabajo y, en particular, del Principio Protector.

#### **IV. PROYECCIÓN DEL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL PROCESO LABORAL.**

##### **4.1. Ausencia de formulación expresa del Principio Protector en la vieja Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo.**

La Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (LOTPT) promulgada el 16 de Agosto de 1940<sup>11</sup>, no contemplaba de forma expresa en su articulado el Principio Protector. Sin embargo, dicha ley contiene disposiciones que generaron amplios debates en el foro y que guardan estrecha relación con el tema que hoy nos ocupa, como es el carácter proteccionista del Derecho Laboral. Así por ejemplo, el artículo 31 de la LOTPT ordenaba que para sustanciar y decidir los procesos laborales, los jueces del trabajo debían seguir las disposiciones del Código de Procedimiento Civil (“CPC”) en cuanto fueran aplicables y no colidiesen con lo dispuesto en dicha ley, lo cual generó un intenso debate sobre el orden de prelación de las fuentes aplicables en el proceso laboral. Luego de muchas decisiones contradictorias dictadas por la Corte Suprema de Justicia se concluyó, y en la práctica así se aceptó, que la LOTPT era una ley de aplicación preferente y que la sustanciación de los juicios especiales debía hacerse de acuerdo con las leyes de la materia, porque no podía dejarse escapar la jurisdicción laboral a la civil ni incorporar absolutamente todo el procedimiento civil al proceso laboral. En efecto, en sentencia del 14 de diciembre de 1988 la Corte Suprema de Justicia sostuvo que aplicar el CPC a los juicios laborales “*sería contrario al interés de protección social que informa a todo el Derecho del Trabajo, pues obviamente el proceso se haría más largo y oneroso*”<sup>12</sup>.

Lo anterior significó en la práctica que el procedimiento laboral se regiría en primer lugar por las disposiciones de la LOTPT y sólo subsidiariamente por las disposiciones del CPC (en materia de juicio breve, y en su defecto, por las normas generales del procedimiento civil), en cuanto fueran aplicables y no contrariaran el sentido del procedimiento laboral prescrito en la LOTPT, precisamente por el carácter especialísimo y proteccionista del Derecho del Trabajo. Sin embargo, debemos reconocer que en la práctica las regulaciones de la LOTPT fueron dejadas de lado casi por completo para dar paso a las contenidas en el CPC, dado que la

<sup>11</sup> Esta ley vino a sustituir el régimen procesal transitorio que había establecido la Ley del Trabajo de 1936, y ha sido objeto de dos reformas parciales en los años 1956 y 1959, esta última aún vigente, pero quedará derogada cuando entre plenamente en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), lo que ocurrirá un (1) año después de su publicación en la Gaceta Oficial, a saber, el 13 de agosto de 2003. Sin embargo, los artículos 33 al 41 de la LOTPT referidos al Servicio de Procuraduría de Trabajadores, permanecerán vigentes hasta tanto se dicte la Ley Orgánica sobre la Defensa Pública prevista en la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 5, de la Constitución vigente, ley ésta que deberá regular la organización, atribuciones y funcionamiento de la Defensoría Pública de Trabajadores, según lo establece el artículo 28 de la nueva LOPT.

<sup>12</sup> Cfr.: DURÁN LEÓN, Gloria. *La Reforma en el Proceso Laboral Venezolano*, en libro memoria de las XVII Jornadas “J.M. Domínguez Escovar” sobre Derecho del Trabajo. Barquisimeto, 1991, pp.56-57.

primera apenas contaba con escasos 87 artículos que prácticamente sólo contenían orientaciones muy generales sobre el procedimiento aplicable a los juicios laborales, en tanto que el CPC es un extenso texto normativo que consta de casi mil disposiciones. Esta situación se acentuó aún más al ser reformado en 1985 el CPC, ya que muchas de las normas de la LOTPT devinieron incompatibles con el nuevo procedimiento civil regulado por el CPC reformado, lo que condujo a la desaplicación de un gran número de disposiciones de la LOTPT y su sustitución por las normas contenidas en el CPC, atentando en gran medida contra la celeridad que debían exhibir los juicios laborales.

A partir de la promulgación de la LOT de 1990, en el artículo 60 de este texto legal se incorporó a nuestro ordenamiento jurídico un verdadero orden de prelación de las fuentes en materia laboral, señalándose al efecto que para la resolución de un caso determinado –además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo– se aplicarían, en el orden indicado:

- a) La convención colectiva del trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso;
- b) El contrato de trabajo;
- c) *Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo*, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;
- d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;
- e) *Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo*;
- f) Las normas y principios generales del Derecho; y
- g) La equidad.

Pero además, el artículo 59 de la LOT consagró las ya mencionadas reglas operativas del Principio Protector conocidas como *in dubio pro operario* (para los casos de dudas en la interpretación de una determinada norma) y el *principio de la norma más favorable* (para las dudas en la aplicación de varias normas vigentes).

Lo anterior condujo a algunos interpretes y aplicadores del Derecho del Trabajo a entender que para resolver un asunto laboral podían recurrir a cualquiera de las fuentes mencionadas en el artículo 60 de la LOT, y que sólo en caso de conflicto o concurrencia de normas aplicables, o de duda en la interpretación de una misma norma, debían optar por aplicar la norma o la interpretación que resultara más favorable al trabajador. Y decimos “algunos” intérpretes y aplicadores, porque el contenido del mencionado artículo 59 de la LOT acarreó una de las situaciones más temerarias y lamentables en la materia, pues otro tanto de intérpretes y aplicadores comenzaron a resolver prácticamente todos los juicios y conflictos laborales favoreciendo –a veces excesivamente– al trabajador, sin entender que tal favorecimiento se activa sólo en el caso de duda en la interpretación de una norma susceptible de diversos sentidos o en la aplicación de dos o más normas a un caso concreto, esto es, a las dudas normativas y no a cualquier duda o situación que se presente con el único afán de favorecer al trabajador, o, como bien lo afirma Ruprecht, “*por el mero afán de crear nuevos derechos a*

*favor del trabajador*<sup>13</sup>, pues precisamente el Derecho del Trabajo –todo el Derecho del Trabajo– es en sí mismo protector del sujeto trabajador.

También el artículo 52 de la LOTPT estuvo en el centro del debate, porque disponía que cuando los tribunales de trabajo no pudieren decidir una controversia conforme a una disposición expresa de la Legislación del Trabajo, se tendrían en consideración “*las disposiciones que regulen casos semejantes o materias análogas, y si el caso fuere todavía dudoso, se decidirá de acuerdo con las costumbres inveteradas y uniformes de la República o de una determinada localidad; y finalmente, por los principios generales del derecho, de la equidad y de la justicia*” (Subrayados añadidos). Esta norma resolvía la situación que se presentaba no cuando hubiese duda sobre la aplicación o interpretación de la norma laboral, sino cuando no hubiere disposición expresa en la legislación laboral para resolver el asunto o controversia, permitiendo en tal supuesto –al juez– acudir a la analogía, y si existieren dudas aún, recurrir a las costumbres, los principios generales del derecho y a la equidad. No obstante, conocemos de al menos una sentencia de instancia de vieja data que teniendo presente el Principio Protector, sostuvo que

*...en materia laboral la duda no se puede resolver a favor del demandado como es obligatorio en los asuntos civiles o mercantiles por mandato del Artículo 12 del Código de Procedimiento Civil, sino que en esas situaciones deben ser resueltas de acuerdo con la equidad de que habla el Artículo 52 de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo. Y la palabra «equidad» alude a la idea de justicia para [el] caso concreto. Y no al concepto de justicia clásica de «dar a cada uno lo suyo», sino al de justicia, que es protección para los débiles jurídicos o hiposuficientes. Principio de Derecho Laboral que debe privar sobre el Derecho Común, aunque los civilistas se asusten...<sup>14</sup> (Subrayados y corchetes añadidos).*

También la doctrina se pronunciaba en este mismo sentido. Así por ejemplo, el autor patrio Claudio Rojas Wettel sostenía ya en el año 1978, lo siguiente:

*Con fundamento a la equidad mandada a aplicar por el artículo 52 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento de Trabajo como elemento hermenéutico jurídico-laboral, debe el Juez de Trabajo recoger y darle cabida en sus decisiones a una serie de principios interpretativos que si bien es cierto no tienen consagración expresa en nuestra legislación sustantiva vigente, están inmersos en su contexto, tales como el in dubio pro operario (la duda favorece al trabajador), la norma más favorable, la condición más beneficiosa y la presunción de continuidad en la relación laboral<sup>15</sup> (Resaltados de la cita).*

Según el anterior criterio, la duda laboral se debía decidir según la equidad y justicia social, elevándose en extremo el carácter proteccionista del Derecho del Trabajo. Aún después de la

<sup>13</sup> RUPRECHT, Alfredo J. *Art. Cit.*, p.112.

<sup>14</sup> Esta sentencia fue dictada por el Dr. José Rafael Mendoza mientras ejerció la Magistratura como juez del trabajo (Vid: MENDOZA, José Rafael. *Sentencias Acordes con la Nueva Ley del Trabajo y Comentarios*. Valencia, Colección Movimiento Humberto Cuenca, N°11, Vadell hermanos Editores, 1992, pp.44-47).

<sup>15</sup> ROJAS, WETTEL, Claudio. *La Relación Procesal Laboral en el Derecho Venezolano*. Caracas, Ediciones Schnell, 1978, p.42.

promulgación de la LOT de 1990 y no obstante la solución aportada por su artículo 60 en cuanto a la jerarquía de las fuentes del Derecho del Trabajo, sin embargo, continuó declarándose casi siempre el derecho en claro favorecimiento de una de las partes de la relación laboral: el trabajador. No sin razón, el profesor Humberto Villasmil lamenta el empobrecimiento experimentado por el Derecho del Trabajo, “*de la mano de la aplicación, muchas veces acomodaticia, de sus principios fundamentales y el **in dubio pro operario**, por su parte, resolviendo conflictos de interpretación o de aplicación, resultando fuente de creación normativa con lo que ello sugiere en punto a la seguridad jurídica. De igual modo el **in dubio**, sirvió, o al menos lo pretende, incluso cuando no hay **duda razonable** alguna que amerite su auxilio para ser resuelta*”<sup>16</sup> (Resaltados de la cita).

De tal forma que, como ha quedado expuesto, aún cuando el Principio Protector no estaba consagrado expresamente en la LOTPT, ello no significó que los jueces dejaran de aplicarlo. Ello muy probablemente se debió al hecho de que dicho principio inspira toda la disciplina que nos ocupa –el Derecho del Trabajo–, y porque además, al ser consagrado expresamente en la LOT con sus ya mencionadas reglas operativas, el principio pasó a ser una “Máxima” que los jueces grabaron en su memoria y nunca más borraron: hicieron suyo el Principio Protector y cometieron no pocos excesos en su aplicación para resolver muchos conflictos sometidos a su conocimiento al amparo de su particular inteligencia del principio, más allá de los supuestos que su aplicación en realidad permitía, a saber, cuando exista duda sobre cuál norma aplicar en caso de conflicto o concurrencia de normas para la solución de un mismo asunto, o cuando la duda surja porque una determinada norma sea susceptible de más de una interpretación. No sin razón, al referirse a la aplicación de la norma más favorable para el trabajador y el *in dubio pro operario*, el maestro Cabanellas afirmaba:

*Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los poco conocedores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales*<sup>17</sup>.

#### **4.2. La aprobación de la Constitución de 1999 y su influencia sobre la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: incorrecta formulación del Principio Protector en la nueva ley procesal.**

La vigente CRBV, aprobada a finales de 1999 y elaborada por una Asamblea Nacional Constituyente elegida para tal fin, vino de alguna manera a impulsar la vieja aspiración de reformar el procedimiento laboral, 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*

<sup>16</sup> VILLASMIL PRIETO, Humberto. *Libertad Sindical y Constitucionalismo: Notas para un debate impostergable*, en Reflexiones y propuestas en torno a la Nueva Constitución (AA.VV. – coordinador: César A. Carballo Mena). Caracas, Fondo Editorial Nacional/José Agustín Catalá, editor, 1999, pp.93-94.

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I. Buenos Aires, Bibliográfica Omeba editores-libreros, 1968, p.237.

*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.*

Influido quizás por la literalidad de la norma constitucional supra transcrita, el Proyecto de la LOPT aprobado en primera discusión por la Asamblea Nacional consagraba en su artículo 1 el fin tutelar de la futura ley, en los siguientes términos:

*La presente Ley Orgánica Procesal del Trabajo garantiza la protección de los trabajadores o trabajadoras en los términos previstos en la Constitución y las leyes, así como el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, orientada por los principios de gratuidad, sencillez, celeridad, oralidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso. (Subrayados añadidos).*

Esta disposición fue objeto de muy duras críticas porque prácticamente excluía la imparcialidad de la jurisdicción laboral, y sugería de entrada una ley evidentemente parcializada hacia una de las partes del proceso laboral, en este caso el trabajador, contrariando lo dispuesto por la CRBV que en sus artículos 26 y 49 numeral 3, garantiza el derecho a una justicia imparcial. Algunos sostuvieron entonces, que si bien esa finalidad protectora estaba prevista en la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV, la misma debía complementarse para poder garantizar la imparcialidad de los jueces del trabajo en el ejercicio de sus funciones, para no correr así el riesgo de que la nueva ley fuese interpretada sesgadamente en beneficio de una sola de las partes. Fue quizás por ello que en la redacción final del artículo 1 de la LOPT, además de estipular que el objeto de la nueva ley era garantizar la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución y las leyes, se agregó que la misma debería garantizar también “el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada” (subrayados añadidos).

Pero el equilibrio que se intentó introducir con esta oportuna rectificación podría verse seriamente comprometido por la incorporación, durante el curso de la segunda discusión del Proyecto de la LOPT en la Asamblea Nacional, de ciertas modificaciones tanto o más preocupantes que lo que proponía el artículo 1 del Proyecto aprobado en primera discusión, antes citado. En efecto, el artículo 8 del Proyecto inicialmente elaborado por los Magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia y aprobado sin modificaciones en primera discusión por la Asamblea Nacional, consagraba el Principio Protector en términos muy similares a los previstos en la CRBV, la LOT y el RLOT, al disponer que

*...Cuando hubiese duda acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada será aplicada en su integridad.*

No obstante, en el proceso de discusión en la Asamblea Nacional, el Proyecto sufrió cambios no sólo de numeración sino también de contenido, pues la disposición antes citada pasó a ser el actual artículo 9 de la LOPT, añadiéndosele además en su parte *in fine* ciertas menciones referidas a las dudas sobre los hechos o las pruebas en el proceso laboral, a saber:

*Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se aplicará la más favorable al trabajador. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que más favorezca al trabajador. La norma adoptada se aplicará en su integridad.*

Pero además, en el artículo 10 del texto de la LOPT finalmente aprobado, en el cual se contempla la sana crítica como sistema de valoración de las pruebas en el nuevo proceso laboral, se dispuso lo siguiente:

*Los Jueces del Trabajo apreciarán las pruebas según las reglas de la sana crítica; en caso de duda, preferirán la valoración más favorable al trabajador.*

Lamentablemente, al cumplir con el mandato contenido en la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV, nuestros legisladores no comprendieron que tal como es desarrollado el Principio Protector en el artículo 89.3, de la propia CRBV, el artículo 59 de la LOT y el artículo 8 del RLOT, su empleo debe limitarse a los casos de verdaderas y razonables dudas sobre la aplicación de dos o más normas concurrentes (regla de la norma más favorable), o sobre alguna norma susceptible de diversas interpretaciones (in dubio pro operario), no a la duda sobre la apreciación de los hechos o las pruebas porque falte la prueba de algún hecho o porque las aportadas sean insuficientes, pues ello no sólo desnaturaliza el Principio Protector sino que además contraría lo dispuesto por la propia Constitución sobre el sentido y alcance del referido principio.

#### ***4.3. El fin protector de las normas sustantivas laborales y su traslado al proceso laboral, como mecanismo para alcanzar la igualdad entre las partes.***

Nadie pone en duda hoy día que la disciplina del Derecho del Trabajo y todas las normas que lo conforman, tienen un fin protector, lo que históricamente surgió por la intervención del Estado para imponer ciertas condiciones mínimas y máximas que debían imperar en el ámbito de las relaciones laborales, en detrimento del libre ejercicio de la autonomía de la voluntad porque se consideró que el trabajador en realidad nunca negociaba libremente y terminaba siempre aceptando las condiciones impuestas por el empleador, compelido por su escasa capacidad económica y la necesidad de obtener los medios necesarios para subsistir. De allí que la doctrina afirme que:

*la necesidad de proteger a ese “hiposuficiente económico”, incapaz de negociar con el patrono en igualdad de condiciones, y la evidente explotación de que fueron víctimas los trabajadores como consecuencia de esa ficticia condición de supuesta igualdad, constituyó el motor que impulsó el surgimiento de un Derecho excepcional<sup>18</sup>.*

Como antes se expuso, inspirado en lo expresado por la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV, el artículo 1 de la LOPT dispuso que el objeto de dicha ley era garantizar la protección

---

<sup>18</sup> CARBALLO MENA, César Augusto. *El principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, en Derecho Laboral Venezolano – Ensayos*. Caracas, UCAB, 2000, p.40.

de los trabajadores, “*en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes*”. Si partimos de que las normas laborales son en sí mismas tuitivas porque persiguen garantizar los derechos de los trabajadores, se comprende entonces que la protección de los trabajadores a que se refiere tanto la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV como el artículo 1 de la LOPT, debe ajustarse a los postulados contenidos en los artículos 87 al 97 de la CRBV<sup>19</sup> y todo el articulado de la LOT y demás normas laborales vigentes. Son tales postulados los que deben ser garantizados –mediante su protección– por la LOPT; la protección al trabajador que debe garantizar la LOPT a través del proceso laboral que ella regula, no puede ser otra cosa que lograr el respeto y aplicación de las normas protectoras ya previstas por el Derecho Sustantivo del Trabajo, esto es, el conjunto de normas mínimas, generalmente de orden público e irrenunciables, destinadas a proteger al trabajador.

Pero además, cuando la Disposición Transitoria Cuarta de la CRBV ordenó a la Asamblea Nacional dictar la LOPT, determinó los principios rectores que orientarían el proceso laboral a ser regulado por dicha ley, a saber: los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, primacía de la realidad, la equidad y rectoría del juez en el proceso<sup>20</sup>. Entre tales principios rectores no se incluyó en modo alguno al Principio Protector, lo que suponemos se debió a que, como hemos dicho, las normas protectoras del trabajador ya se encuentran consagradas en la propia CRBV, la LOT y demás normas laborales previstas en nuestro ordenamiento jurídico. Ello no obsta para sostener que las normas del Derecho Procesal del Trabajo también sean de alguna manera tuitivas del trabajador, pues no olvidemos que las normas sustantivas laborales tienen una influencia decisiva sobre el Derecho Procesal del Trabajo ante la necesidad de hacer efectiva la protección de aquellos intereses que el Derecho Sustantivo del Trabajo considera susceptibles de tutela jurídica. En otras palabras, el Derecho Sustantivo del Trabajo pretende hacerse efectivo a través del Derecho Procesal del Trabajo, y en ese sentido apuntan las palabras de Trueba Urbina, quien, al vincular el Derecho Procesal con el Material, lo define como “*el instrumento para hacer efectivo, a través del proceso, el derecho sustantivo*”<sup>21</sup>. En

---

<sup>19</sup> Postulados éstos que podríamos resumir de la siguiente manera: (i) el derecho al trabajo; (ii) el deber de trabajar; (iii) garantía de condiciones de trabajo adecuadas; (iv) igualdad en el trabajo; (v) principios que garantizan la protección del trabajo como hecho social; (vi) límites a la jornada de trabajo; (vii) derecho al descanso; (viii) principio de suficiencia del salario; (ix) principio de igualdad salarial; (x) participación en los beneficios de las empresas; (xi) inembargabilidad del salario; (xii) garantía de un salario mínimo vital; (xiii) prestaciones sociales; (xiv) estabilidad en el empleo; (xv) responsabilidad en casos de simulación o fraude; (xvi) libertad sindical; (xvii) derecho a la negociación colectiva y, (xviii) huelga.

<sup>20</sup> Aunque para Pasco Cosmópolis, los llamados por muchos autores “principios” del Derecho Procesal del Trabajo como la publicidad, oralidad, celeridad, inmediatez y concentración, no son sino peculiaridades o caracteres típicos del proceso laboral que concretan y realizan lo que para él son los verdaderos principios esenciales, o derivan de ellos, a saber: a) *Principio de veracidad*, o de la prevalencia del fondo sobre la forma; b) *Principio protector*, o de la desigualdad compensatoria; y c) *Criterio de conciencia en la exégesis de la prueba y equidad en la resolución*. Así, por ejemplo, “*la oralidad y la celeridad de alguna manera buscan la protección del trabajador, al que la dilación en la resolución de una controversia puede causarle severos perjuicios; la inmediatez deriva de la búsqueda de la verdad material con prevalencia sobre la verdad formal o aparente del proceso. En ambos casos, el principio –protector y de veracidad, respectivamente– es anterior y superior; los caracteres son su correlato*” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo*, en Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, N° 132, Enero-Junio de 1996, Caracas, pp.94-96).

<sup>21</sup> *Cit.por.*: DURÁN LEÓN, Gloria. *Art.Cit.*, pp.56-57. No obstante, es importante destacar que el Derecho Procesal no se limita a ser simplemente un derecho instrumental al servicio de cada disciplina jurídica, sino que

forma similar, considerando al Principio Protector como el principal de los principios del Derecho del Trabajo y cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades, Pasco Cosmópolis apunta que ello es plenamente válido para el Derecho Procesal del Trabajo, “*dado que las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador propias de la relación de trabajo, se trasladan a la relación jurídico-procesal, donde adquieren nuevas manifestaciones*”<sup>22</sup>.

Así pues, aunque las normas protectoras del trabajador ya se encuentran consagradas suficientemente en la CRBV, en la LOT y demás normas laborales vigentes, como quiera que el Derecho Sustantivo del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo se encuentran íntimamente relacionados dada la influencia decisiva que el primero ejerce sobre el segundo, es indudable que ciertas normas procedimentales contenidas en la LOPT denotan una inocultable finalidad protectora del trabajador, al disponer por ejemplo:

- a) El *deber de los jueces de intervenir activamente en el proceso* conforme a la naturaleza especial de los derechos protegidos (dado el carácter tutelar de las leyes sociales dictadas para favorecer a los trabajadores y la irrenunciabilidad de los derechos de éstos), con la finalidad de inquirir la verdad por todos los medios a su alcance (artículo 5). Al juez del trabajo se le reconoce un papel activo, tiene lo que Hernández Rueda denomina la “obligación de diligencia”, esto es el deber de dictar de oficio, o a petición de parte, las medidas que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos<sup>23</sup>; no puede conformarse con las pruebas aportadas por las partes, pues debe ordenar la evacuación de los medios probatorios adicionales que considere convenientes para formar su convicción, si los ofrecidos por las partes fuesen insuficientes (artículos 71 y 156). De manera tal que el juez en el proceso laboral es, sin lugar a dudas un juez inquisidor, que goza de ciertas iniciativas y poderes con los que de ordinario no cuenta el juez en el proceso civil, donde la generalidad de tales iniciativas se encuentran reservadas a las propias partes;
- b) La posibilidad de que el juez ordene el pago de *conceptos distintos a los requeridos* (cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados), o condene 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 que no hayan sido pagados al trabajador (artículo 6, Parágrafo Único);
- c) Lo referente a la *distribución de la carga de la prueba*, pues 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

---

se trata de un derecho con un objeto propio que consiste, según señala el procesalista español Jaime Guasp, en la satisfacción de pretensiones, cuya finalidad se cumple –agrega De Buen– no por la obtención de una resolución favorable, sino por el hecho de que el juez intervenga resolviendo la controversia (Cfr.: DE BUEN, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 11va edic. México, Edit. Porrúa, 2002, p.40).

<sup>22</sup> PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Ob.Cit.*, p.97.

<sup>23</sup> HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *El Proceso de Trabajo y sus Peculiaridades*, en Estudios sobre derecho laboral – homenaje a Rafael Caldera, tomo II. Caracas, Edit. Sucre/UCAB, 1977, p.1622.

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* (artículo 72);

- d) La *presunción de existencia de la relación de trabajo*, que aunque ya se encontraba contenida en el artículo 65 de la LOT se incorpora también a la LOPT (artículo 72, parte in fine). Ello libera al trabajador de la carga de la prueba, pues le basta establecer la prestación del servicio personal para que se presuma la existencia de la relación y/o contrato de trabajo, y conlleva una inversión de la carga de la prueba que se desplaza entonces al empleador (cuando se encuentra probada la prestación del servicio), a quien corresponderá desvirtuar la presunción; y
- e) La *forma especialmente solemne y ritual como el patrono demandado debe dar contestación en forma particularizada a la demanda*, pues además de expresar los fundamentos de su defensa debe determinar con claridad cuáles de los hechos invocados en la demanda admite como ciertos y cuáles niega o rechaza, y expresar los motivos de tal rechazo, so pena de que se tengan por admitidos los hechos indicados en la demanda sobre los cuales no se hubiere hecho la debida determinación al contestar (artículo 135).

La existencia de regulaciones como las antes mencionadas pareciera fundamentarse en el mismo fin protector de las normas laborales, y para ello se le otorgan al trabajador ciertas ventajas que no se le conceden al empleador en el proceso laboral, lo que quizás se deba al deseo del legislador de lograr la igualdad entre las partes en el campo de la relación procesal. En efecto, si en el ámbito de la relación laboral las partes no son iguales, y el procedimiento lógico de corregir desigualdades –como apuntaba Couture– es mediante la creación de otras desigualdades, se entiende entonces que al proceso laboral se introduzcan ciertas normas protectoras de los trabajadores para intentar alcanzar así la paridad entre las partes. La igualdad que la CRBV garantiza se convierte entonces en el fin u objetivo a cumplir a través del proceso laboral, no un presupuesto, pues la igualdad entre trabajador y empleador no existe ni es real antes o durante el juicio; en este último, lo que implícitamente se consagra es entonces la desigualdad procesal en protección del trabajador, en forma similar a lo que De Buen, al comentar la reforma a la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1980 califica como un cambio de política procesal, aseverando que la misma *“rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es, simplemente, el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar”*<sup>24</sup>. La corrección procesal de la desigualdad que separa a los contendientes en un litigio de trabajo, ha dicho Pasco Cosmópolis que *“procura eliminar o, al menos, atenuar o disminuir el desequilibrio creando nuevas desigualdades de signo inverso”*<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Cita además De Buen al laboralista brasileño Coqueijo Costa, que entre los principios del Derecho Procesal del Trabajo en su país incluye el de la relación procesal tutelar que se alcanza mediante *“la compensación indirecta de las desigualdades entre las partes, creando otras desigualdades”* (DE BUEN, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 11va edic. México, Edit. Porrúa, 2002, pp.67 y 71).

<sup>25</sup> PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Ob.Cit.*, p.97.

Por ello, no sin razón el mexicano Julio Villarreal al analizar la vigencia o no de la paridad procesal entre las partes en el Derecho Procesal del Trabajo, afirma que:

*Resulta evidente que el derecho sustantivo incide en sus peculiaridades sobre el proceso que ha de actualizarlo; en el derecho laboral es innegable que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales, y permitir en nombre de la libertad individual que ambas actúen en el mismo plano sin compensar desventaja, significaría la consagración de un sistema inadecuado de justicia social. Por eso han debido arbitrarse normas que, al contemplar la realidad jurídica que nos ofrece el derecho del trabajo signifiquen, dentro de la litis, un remedio opuesto a la desventajosa situación en que casi siempre actúa el patrono demandado, aunque ello deba entenderse en su justo alcance<sup>26</sup>.*

Sin embargo, no pareciera ajustada a derecho una legislación procesal que esté dirigida a proteger en el proceso exclusivamente a una sola de las partes de la relación procesal (entiéndase al trabajador), pues la ley procesal se dicta para dirimir –mediante su aplicación– conflictos de intereses entre partes, y si lo que se busca es proteger lisa y llanamente a una de ellas, entonces se tornaría en un proceso parcializado e injusto, lo cual contraría postulados constitucionales que regulan al proceso como instrumento fundamental para la realización de la justicia y el derecho a una justicia imparcial<sup>27</sup>. En todo caso, si para igualar jurídicamente la situación de los trabajadores frente a los patronos o empleadores podría llegar a admitirse que la ley procesal laboral y el proceso laboral mismo deban ser protectores de los trabajadores, no obstante, resulta inadmisibles que el juez pueda estar parcializado hacia los trabajadores o convertirse en un protector o sobre-protector de los mismos: el juez debe siempre respetar el desarrollo del procedimiento y valorar la actuación de las partes de manera imparcial y con total objetividad, pues la compensación de la desigualdad existente entre las partes contendientes en el juicio laboral, “*debe ser otorgada por leyes procesales adecuadas y no por la persona del juzgador*”<sup>28</sup>. En este sentido apunta el agudo comentario del maestro brasileño Mozart Víctor Russomano, al afirmar que: “*El juez es imparcial pero la ley que él aplica es parcial como todas las leyes de protección (...) La imparcialidad personal y funcional del magistrado no está perjudicada por el hecho de que debe aplicar una ley parcial. El juez recibe la acción e instruye la demanda y la estudia con absoluto espíritu de imparcialidad...*”<sup>29</sup>.

En forma similar, el procesalista patrio Henríquez La Roche acertadamente afirma que en ningún sistema procesal el juez puede ser patrocinador de los intereses de una de las partes, y explica que aún cuando las normas laborales son de orden público (ex artículo 10 de la LOT), el juez no puede ser a la vez juez y parte, pues dejaría de ser imparcial (“im-parte”) y pondría

<sup>26</sup> *Cit.por:* BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, 2da. edic. México, Edit. Trillas, 1989, p.21.

<sup>27</sup> *Vid.* CRBV: Artículo 257: “El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia...”; Artículo 26: “...El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente...”; Artículo 49: “...Toda persona tiene derecho a ser oída en cualquier clase de proceso (...) por un tribunal competente, independiente e imparcial...”.

<sup>28</sup> Manoel Antonio Teixeira Filho, *cit.por:* PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Ob.Cit.*, p.100.

<sup>29</sup> *Cit.por:* CARBALLO MENA, César Augusto. *Las fronteras del Derecho del Trabajo*. Caracas, UCAB, 2000, p.101.

en entredicho la imparcialidad del juzgamiento, en infracción de normas constitucionales que garantizan el derecho a la defensa y el derecho a una justicia imparcial<sup>30</sup>.

#### ***4.4. Imprudencia de utilizar el Principio Protector en el proceso laboral para resolver dudas sobre los hechos o las pruebas.***

Si al juez se le plantearan dudas en la aplicación o interpretación de una o varias normas laborales, se podrá activar en el campo procesal la aplicación del Principio Protector conforme a las reglas operativas del mismo que ya se encuentran claramente definidas en la CRBV, la LOT y el RLOT, esto es, sólo en casos de verdaderas y razonables dudas normativas: (i) sobre la aplicación de dos o más normas concurrentes (regla de la norma más favorable), o (ii) sobre la inteligencia de alguna norma susceptible de diversas interpretaciones (in dubio pro operario), pero no a la duda sobre la apreciación de los hechos o las pruebas, bien sea porque falte la prueba de algún hecho o porque las aportadas sean insuficientes, pues ello, además de desnaturalizar el Principio Protector y contrariar lo dispuesto por la propia CRBV sobre el sentido y alcance de este importante principio, equivaldría a autorizar al juez a suplir omisiones de una de las partes, esto es, la falta de acreditación de ciertos hechos o incluso la negligencia del trabajador o sus apoderados en el proceso.

En todo caso, la nueva ley autoriza ampliamente al juez para hacer uso de ciertas facultades de instrucción y ordenar la evacuación de cualesquiera pruebas necesarias para el esclarecimiento de la verdad (artículos 71 y 156), y está obligado a inquirirla por todos los medios a su alcance (artículo 5), pudiendo incluso interrogar a las partes<sup>31</sup> o repreguntar a los testigos que éstas presenten, por lo que antes de plantearse siquiera la posibilidad de aplicar el Principio Protector a las dudas sobre los hechos o las pruebas (como incorrectamente se formula en los artículos 9 y 10), el juez debe resolver sus dudas utilizando esos poderes y su rol activo en el proceso para buscar la verdad<sup>32</sup>, pues la LOPT se orienta –entre otros– por el principio de

<sup>30</sup> Cfr.: HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo. *Soluciones a la Conflictividad Laboral*, en libro memoria del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Caracas, Tribunal Supremo de Justicia, Serie Eventos N° 7, 2002, p.187.

<sup>31</sup> La LOPT sustituyó la prueba de posiciones juradas prevista en el Código de Procedimiento Civil por la “*Declaración de Parte*”, por considerar que la primera era 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, según se lee 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. No obstante, lo que en realidad se eliminó fue la confesión provocada por la parte contraria, ya que conforme a la prueba de “*Declaración de Parte*” 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 interrogue (Art.103 y ss, LOPT).

<sup>32</sup> Así lo sostuvimos en nuestros “Comentarios al Proyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (Aportes para su discusión en la Asamblea Nacional)”, documento publicado en *Ámbito Jurídico LEGIS*, Caracas, Abril de 2002, pp.12-13, que recoge en forma resumida las observaciones elaboradas dentro del Grupo de Estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por Marlon Meza, en compañía de los respetados colegas César Augusto Carballo Mena, Irma Bontes, Francisco Verde, Reinaldo Guilarte, Ovidio De Jesús y Lucía Tuffano, en el cual, al referirnos a la extensión de los principios in dubio pro operario y de favor al análisis de pruebas e interpretación de hechos, expusimos en forma enfática lo siguiente: “*Se pretende advertir el riesgo de que – amparado en la aplicación del principio protectorio en la esfera procesal– pueda el juez suplir omisiones de una de las partes, esto es, la falta de acreditación de ciertos hechos o, incluso, la negligencia del trabajador o sus*

prioridad de la realidad o de los hechos<sup>33</sup> (artículo 2), y resolver la litis con base en las supuestas dudas que el juez tuviere no se correspondería con una sentencia que debe estar sustentada en hechos reales que produzcan convicción en el juzgador sobre su certeza, esto es, sobre la verdad de los mismos. El propio artículo 69 de la LOPT establece que la finalidad de los medios probatorios es acreditar los hechos expuestos por las partes y producir certeza en el juez respecto a los puntos controvertidos para que éste fundamente sus decisiones.

Por lo tanto, resultaría inaceptable que el juez pueda favorecer al trabajador utilizando criterios casuísticos que tornarían sumamente débil e inconsistente la sentencia, si ante la duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas el juez pudiese favorecer al trabajador sólo porque es trabajador, pues en tal caso la decisión sería compasiva, no jurídica, aunque alguna doctrina sostenga que en tales circunstancias resulta preferible imponerle al empleador el pago de una obligación no debida que negarle al trabajador los derechos que legítimamente le corresponden porque el primero cuenta con mayor capacidad económica, lo que es calificado por Carnelutti como una exigencia deontológica (“porque debe ser así”)<sup>34</sup>. Nuestro profesor Fernando Villasmil también se pronuncia en sentido similar, al afirmar que “*el patrono puede absorber, sin consecuencias irreparables desde el punto de vista económico, los efectos de una condena judicial, mientras que el trabajador pudiera verse privado, de manera irreversible y con grave perjuicio social del producto que la Ley le atribuye a su trabajo*”, agregando que es preferible “*la injusticia de condenar a un patrono a pagar lo que no debe que la otra injusticia de negar al trabajador lo que realmente se le debe*”<sup>35</sup>. No obstante, esta postura sólo resultaría aceptable si se admitiera, como lo afirma Trueba Urbina, que las pruebas en el proceso laboral no tienen una función jurídica sino social<sup>36</sup>, lo que resultaría contrario a las más elementales reglas de hermenéutica jurídica.

#### ***4.5. Contradicción entre la sana crítica y el Principio Protector, si este se aplicara en el proceso laboral a las dudas sobre los hechos o las pruebas.***

Introducir el Principio Protector en el proceso laboral para, en caso de duda apreciar los hechos y valorar las pruebas en la forma más favorable al trabajador, acarrearía el riesgo de

---

*apoderados en el proceso, cuando ya la propia ley autoriza al juez para hacer uso de ciertas facultades instructorias, ordenando la evacuación de cualesquiera pruebas necesarias para el esclarecimiento de la verdad*”. 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.

<sup>33</sup> De hecho, Pasco Cosmópolis (*Art.Cit.*, pp.95-96) incluye entre los que considera los principios esenciales del Derecho Procesal del Trabajo, al *Principio de Veracidad*, que identifica como la prevalencia del fondo sobre la forma, lo cual determina la necesidad de buscar la verdad material y la prevalencia de esta sobre la verdad formal o aparente del proceso.

<sup>34</sup> Francisco Carnelutti, *cit.por*: LABRADOR, Jesús Alberto. *Anotaciones sobre algunas de las facultades y deberes del juez en el proceso venezolano*, en Revista Tachirense de Derecho, N° 5-6, enero-diciembre 1994. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira, p.44.

<sup>35</sup> *Cit.por*: RODRÍGUEZ DÍAZ, Isaías. *El Nuevo Procedimiento Laboral*, 2da. edic. Caracas, Edit. Jurídica Alva, 1995.

<sup>36</sup> *Cfr.*: TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuestra teoría integral de derecho del trabajo y de su disciplina procesal*, en Estudios sobre derecho laboral – homenaje a Rafael Caldera, tomo II. Caracas, Edit. Sucre/UCAB, 1977, p.1580.

contradecir y hasta destruir la sana crítica como sistema para la valoración de las pruebas que contempla el artículo 10 de la LOPT. Según las reglas de la sana crítica, el juez puede formar libremente su convicción sin estar obligado por reglas fijadas de antemano y en abstracto por la ley que le indiquen el valor que debe acordarse a los medios de prueba, como ocurre con el sistema de la prueba legal que sí fija de antemano ciertas reglas o tarifas para cada medio probatorio, a las que debe ajustarse el juez aún en contra de su convicción. Pero ello no significa que la libertad valorativa del juzgador se ejerza sin limitación alguna, pues si bien el juez queda autorizado para apreciar libremente las pruebas, debe formar su convicción utilizando precisamente las reglas de la sana crítica, esto es, sirviéndose de los criterios de la lógica y la experiencia, lo que le obliga a establecer en su sentencia los fundamentos que lo llevaron a concluir de una determinada manera y no de otra, a tener por acreditados ciertos hechos o a rechazar otros, y a apreciar determinadas pruebas en desmedro de otras. Por ello la doctrina asienta que la libre convicción y la sana crítica suponen una “*valuación analítica y cuidadosa de los hechos y de las pruebas*” y que el juez al dictar su sentencia ha de proceder como un ser racional –conforme a las reglas del raciocinio–, pues si así no lo hiciera “*faltarían fundamentos suficientes al fallo para tener por satisfechas las exigencias constitucionales de la defensa en juicio*”<sup>37</sup>.

Respecto a las reglas de la sana crítica para la valoración de las pruebas, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha sostenido que:

*...dichas pautas o reglas están delimitadas en función de la valoración de la prueba y del convencimiento del juez acerca del mérito de ésta, por lo que y como lo ha sostenido la jurisprudencia sentada por este Supremo Tribunal, la sana crítica se infringe cuando la sentencia se limita a describir los elementos de autos sin analizarlos en absoluto en su virtualidad probatoria, o cuando su valoración de las pruebas esté en franca contradicción con las pautas lógicas que rigen la investigación de la verdad, o cuando se hacen aseveraciones apodícticas para el establecimiento de los hechos, de forma que revele una prematura o irreflexiva formación de la convicción del juez... (Sentencia de fecha 22 de febrero de 2001, con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, caso: Juan de la Cruz Rodríguez contra Cándido Ramón Rodríguez).*

Como vemos, la sana crítica como método de valoración de las pruebas se relaciona con la convicción que en forma razonada debe llevar al juez a considerar ciertos hechos como probados para, con base en ello, tomar su decisión. Por ello, la sana crítica adquiere pleno sentido cuando se pone en relación con la ya mencionada necesidad de fundamentar la sentencia y la exigencia de motivación del fallo, que conduzca al juzgador a exponer el razonamiento a través del cual llega a la conclusión fáctica. Lo que importa de la motivación –según explica Montero Aroca– es que permita conocer la razón de decidir y excluir la arbitrariedad del juzgador, lo que supone declarar los hechos probados, y en tal sentido “*la*

---

<sup>37</sup> Cfr.: ALLOCATI, Amadeo. *Derecho Procesal del Trabajo*, en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario Deveali (AA.VV.), Tomo V. Buenos Aires, Edit. La Ley, 1966, p.45.

*declaración debe ser positiva (de los hechos probados), no negativa (de los hechos no probados) ni dubitativa (al parecer no se ha probado)...*<sup>38</sup> (Resaltados añadidos).

Es evidente que una sentencia pronunciada a favor de un trabajador sin mayor argumento que el de haberse decidido con base en “dudas” del juzgador sobre los hechos o las pruebas, estaría ayuna de la motivación necesaria para que no resulte lesionado el derecho a la defensa de la otra parte en el proceso. La protección del trabajador no se consigue imponiendo al juez que efectúe una valoración intencionada de las pruebas o que desfigure arbitrariamente los hechos, porque ello desnaturalizaría y dejaría sin efecto alguno las reglas de la sana crítica. En este sentido es importante traer a colación una interesante sentencia dictada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, de fecha 28 de abril de 1983, que con ponencia del Magistrado Fernando Uribe Restrepo expresó:

*El juez, al analizar los hechos con base en las pruebas regulares y oportunamente allegadas al proceso (...), debe hacerlo siempre conforme a las reglas de la sana crítica, de manera totalmente imparcial y objetiva puesto que se trata de un juicio fáctico que registra tan sólo lo real, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba (...). Esta verdad real, que es el objetivo propio del juez cuando indaga los hechos, no puede ser distorsionada ni aún complementada o interpretada para favorecer a una de las partes, así se trate del trabajador que la ley sin duda protege*<sup>39</sup> (Subrayados y resaltados nuestros).

De manera que resulta impensable pretender aplicar el Principio Protector a las dudas sobre los hechos o las pruebas, pues ello conllevaría 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 que podría dar al traste con la sana crítica como postulado fundamental para el análisis de las pruebas y el juez dejaría de ser imparcial, reduciendo ostensiblemente las posibilidades de defensa de los empleadores en los juicios laborales.

#### ***4.6. La doctrina y la jurisprudencia en torno a la aplicación del Principio Protector en el proceso laboral.***

La tendencia mayoritaria en la doctrina es que la aplicación del Principio Protector debe circunscribirse a la aplicación o interpretación de normas, tal como se indica en la CRBV, la LOT y el RLOT. Don Américo Plá Rodríguez, si bien se pronuncia a favor de la aplicación de la regla *in dubio pro operario* del Principio Protector para valorar el alcance o el significado de una prueba afirma sin embargo que el Principio Protector “*no da derecho a hacer cualquier cosa en nombre de la protección del trabajador*”<sup>40</sup>, por lo que limita al mismo tiempo su aplicación a los casos de auténtica duda y la rechaza cuando se trate de suplir omisiones del

<sup>38</sup> Cfr.: MONTERO AROCA, Juan. *Introducción al Proceso Laboral*, 3ra.edic. Barcelona (España), Edit. Bosch, 1996, p.162 y pp.177-178.

<sup>39</sup> ESCOBAR, Francisco. *La protección de los trabajadores frente a las pruebas del proceso laboral*, en libro memoria del IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1986, p.615.

<sup>40</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob.Cit.*, p.78.

trabajador, y, citando autorizada doctrina y jurisprudencia, menciona algunas limitaciones importantes para la aplicación del principio, a saber<sup>41</sup>:

- a) La aplicación se debe hacer con moderación y cautela, pues no significa que a toda costa se tenga que favorecer los intereses de los trabajadores en detrimento de los empleadores (Deveali).
- b) Debe aplicarse en progresión decreciente en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, de manera que la intensidad y el rigor de su aplicación sería inversamente proporcional al monto de la retribución. Sería absurdo –según observa Martins Catharino– *“la aplicación de esta regla, con igual peso e intensidad, a casos, incluso iguales, que involucran a empleados que apenas ganan el salario mínimo general y a altos empleados, casi empleadores. Sin una cierta dosificación objetiva, la regla sería inaplicable y hasta odiosa”*.
- c) No resulta aplicable cuando lo que se controvierte es justamente la existencia o no de la relación laboral (criterio ratificado por Sentencia de la Suprema Corte de Justicia de Uruguay, de fecha 20 de diciembre de 1995)<sup>42</sup>.

El profesor Alonso Olea da cuenta que en ocasiones la jurisprudencia ha usado el principio *pro operario* no sólo en la interpretación de normas (aunque aclara que este último es *“su terreno más propicio y quizá el único en que en puridad debiera jugar”*), sino también *“para alterar en favor del accidentado o del trabajador las reglas sobre carga de la prueba o de inclinar en su favor la apreciación de la prueba misma”*. Pero afirma a renglón seguido el reconocido maestro español, que *“la doctrina dominante, sin embargo, tiende a ser, en efecto, la de su aplicación sola a las dudas sobre la norma, y no sobre los hechos”*<sup>43</sup>.

Otros como Justo López sostienen que en materia probatoria no se aplica la regla del *in dubio pro operario* para resolver las situaciones a favor del trabajador, si lo que existe es una *“falta lisa y llana de prueba”* o una *“insuficiencia indudable de la prueba”*, pues el interés del actor (el trabajador) ha de consistir en probar los hechos constitutivos de su acción, como el del demandado (el empleador), facilitar la prueba en que funda sus excepciones<sup>44</sup>.

<sup>41</sup> Cfr.: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob. Cit.*, pp.92-99.

<sup>42</sup> A este respecto, en una conferencia dictada en Maracaibo el pasado 1º de noviembre de 2002, en el marco de unas jornadas sobre la nueva ley procesal laboral organizadas por la Universidad Rafael Urdaneta, Carlos A. Felce sostenía –en forma por demás acertada– que *“este principio no podría aplicarse en aquellos casos en que lo que se esté debatiendo en el juicio sea, justamente, si el demandante es o no trabajador, sobre todo cuando ni siquiera haya surgido claramente la presunción de existencia de la relación de trabajo establecida en el Artículo 65 de la Ley Orgánica del Trabajo. Aplicar ese principio para resolver este tipo de controversias equivaldría a aplicarlo en forma prematura, en beneficio de una persona cuyo carácter de trabajador está en duda, corriéndose el riesgo de aplicarlo en beneficio de una persona que realmente no tiene tal carácter”*.

<sup>43</sup> ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. *Derecho del Trabajo*, 14ª edic. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1995, p.851.

<sup>44</sup> *Cit.por*: FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. *Desigualdades procesales, desigualdad substancial e igualdad procesal*, en libro memoria del IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1986, p.553.

Si bien Ruprecht estima que cabe aplicar la regla in dubio pro operario en la apreciación de la prueba, lo que justifica en el hecho de que el empleador dispone de más recursos para preparar sus pruebas mientras que el trabajador carece de esas posibilidades o las tiene en menor proporción, aclara sin embargo el autor argentino que tal interpretación sólo puede existir “cuando realmente medien dudas”, agregando que no cabe dicha interpretación “si la situación es confusa pero más favorable al trabajador” porque en tal supuesto “no procede la aplicación de esta regla”<sup>45</sup>.

El argentino Fernández Madrid también considera que la regla en cuestión debe extenderse a la apreciación de la prueba porque en su opinión, “el trabajador está en inferioridad de condiciones respecto del empleador para probar ciertos hechos, correspondiendo en caso de duda inclinar el juicio en favor de la parte más débil”. No obstante que tal argumentación no resiste un análisis serio y profundo, pues la debilidad del trabajador ya se ve compensada en el proceso laboral con las ventajas que la propia ley le suele otorgar y que podrían resultar hasta contrarias al principio de la igualdad de las partes (aunque comprensibles, si se entiende que en el proceso laboral la igualdad no es el punto de partida sino el objetivo a lograr), este autor atenúa su afirmación cuando contrasta la referida regla con los supuestos de ausencia de prueba o de prueba insuficiente, agregando entonces que en tales casos “quien no prueba o prueba mal carece de derecho, si bien el Tribunal puede suplir la ausencia de prueba efectuando indagaciones de oficio”. Aclara además que la jurisprudencia argentina sólo ha aplicado la regla para fallar a favor del trabajador de manera selectiva, ante situaciones de duda en materia de accidentes de trabajo, tanto en lo relativo al hecho mismo del accidente como a la existencia de la relación causal entre el accidente y el trabajo<sup>46</sup>.

Como vemos, algunos autores, muy respetados por cierto, admiten en mayor o menor grado la aplicación del Principio Protector en materia de apreciación de los hechos o valoración de las pruebas en el proceso laboral, pero aconsejan hacerlo sólo con la mayor prudencia y moderación, en forma selectiva, y hasta sugieren su aplicación en proporción decreciente a la más alta remuneración percibida por el trabajador, rechazando incluso la aplicación cuando se trate de suplir omisiones del trabajador, o cuando lo controvertido es precisamente la existencia o no de una relación laboral. No obstante, lo cierto es que la tendencia de un sector mayoritario de la doctrina es que la aplicación del Principio Protector debería circunscribirse a la aplicación o interpretación de normas (dudas normativas), tal como en nuestro ordenamiento jurídico se concibe en la CRBV, la LOT y el RLOT. Así por ejemplo, en el plano nacional el profesor Héctor Jaime opina, al referirse a algunas de las reglas operativas del Principio Protector, que “[e]n cuanto a la valoración de las pruebas, el principio de la norma más favorable no puede dar lugar a que se den por demostrados hechos que aparezcan como dudosos del análisis de las actas procesales”<sup>47</sup>, y respecto al in dubio pro operario, sostiene que únicamente “se aplica en caso de duda acerca de la interpretación de una norma y no se debe aplicar, como abusivamente se lo hace, cuando en un proceso el trabajador no

<sup>45</sup> RUPRECHT, Alfredo J. *Art. Cit.*, p.113.

<sup>46</sup> FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. *Art. Cit.*, p.553.

<sup>47</sup> JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo* (AA.VV. – coordinador: Oscar Hernández Álvarez). Barquisimeto, 1999, pp.59-60.

*ha logrado probar en forma fehaciente un hecho que alega*<sup>48</sup>. En sentido similar, al referirse a la aplicación acomodaticia de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo y, en particular, del *in dubio pro operario*, el profesor Humberto Villasmil afirma que desafortunadamente en lo que atañe a la seguridad jurídica, “[u]n principio de interpretación o de aplicación de norma preexistente termina por ser, virtualmente, fuente de derecho, incluso regla procesal de pruebas, suponiendo no pocas veces que en virtud de él, lo no probado debe tenerse como tal o lo no alegado por hecho en efecto...”<sup>49</sup>.

El argentino Benito Pérez rechaza también la aplicación de la regla interpretativa bajo estudio en materia de prueba de los hechos, en los siguientes términos:

*...la regla se aplica para interpretar la norma jurídica porque es una forma de actuar de conformidad con la ratio legis; pero, en cambio, no se justifica su aplicación en la apreciación de la prueba porque los hechos deben llegar al juez como ocurrieron. Una cosa es la interpretación de la norma para valorar su alcance y otra muy distinta es la apreciación de una medida de prueba para decidir la litis, (...) este principio, según fallos jurisprudenciales argentinos, no permite suplir deficiencias probatorias en el proceso...*<sup>50</sup>

Para el brasileño Teixeira Filho, “decidirse a favor del trabajador sólo porque es el trabajador es una actitud piadosa, de favor, que se resiente de cualquier lastre de juridicidad; torna frágil la sentencia (...), en todo caso, la compensación de la desigualdad debe ser otorgada por leyes procesales adecuadas y no por la persona del juzgador; en base a criterios subjetivos y casuísticos. Si en determinado caso las pruebas fueran insuficientes de ambos lados... el resultado del fallo judicial debe ser desfavorable a quien incumbe el «onus probandi»”<sup>51</sup>.

Por su parte, Giglio opina que “el *In dubio pro operario* es un principio del derecho material del trabajo que no tiene lugar en el Derecho Procesal, pues el juez no tiene el derecho de juzgar en dubio, en duda; debe tener... convicción para juzgar. En todo caso lo que favorece es la ley, el legislador, pero nunca el juez; a él le corresponde atribuir a cada uno lo que le debe atribuir, según el derecho y nada más”<sup>52</sup>.

La jurisprudencia argentina también ha sido enfática al sostener que el sentido y alcance del sentido protector no permite su aplicación a las dudas sobre los hechos o las pruebas en el proceso laboral, señalando por ejemplo lo siguiente<sup>53</sup>:

<sup>48</sup> JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo – Análisis por sus Projectistas* (AA.VV. – coordinador: Oscar Hernández Álvarez). Barquisimeto, 1999, p.33.

<sup>49</sup> VILLASMIL PRIETO, Humberto. *Art. Cit.*, p.94.

<sup>50</sup> *Cit.por*: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob.Cit.*, pp.90-91.

<sup>51</sup> *Cit.por*: GONZÁLEZ RINCÓN, Ricardo. *El Principio Proteccionista en el Derecho Procesal del Trabajo*, en libro memoria del III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo. Maracaibo, Universidad del Zulia, 1993, p.38.

<sup>52</sup> *Cit.por*: GONZÁLEZ RINCÓN, Ricardo. *Art. Cit.*, p.39.

<sup>53</sup> Jurisprudencia consultada en <http://www.microjuris.com>.

*Ni aun en el supuesto de la aplicación al procedimiento laboral del principio in dubio pro operario corresponde al juzgador suplir la falta de acreditación de ciertos hechos o la negligencia de la representación letrada, sino, en todo caso, hacer uso adecuado de las facultades instructorias que la ley le confiere a fin de descubrir la verdad real sobre la formal (Sentencia de fecha 3 de Julio de 1990, Corte Superior del Trabajo. Caso: Corones, Gladys M. C. Marval y O'Farrell Sociedad Civil).*

*...para que ...la responsabilidad objetiva sea aplicable, es preciso que el trabajador acredite, en debida forma, no sólo la relación laboral sino la relación causal o concausal de su dolencia con el hecho o en ocasión del trabajo, datos fácticos que la ley no presume, en contra del dador del trabajo. Toda deficiencia de prueba en tal sentido respecto de lo cual no rige el principio in dubio pro operario, perjudica la acción, tanto más cuanto se trate de la enfermedad-accidente y se pretenda la concausalidad (Sentencia de fecha 3 de Julio de 1984, Cámara Federal de Apelaciones de La Plata, Sala I).*

*...la Ley del Contrato de Trabajo hace aplicable el principio in dubio pro operario a la duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales o cuando recayese en la interpretación o alcance de la ley pero no a la duda sobre la apreciación de los hechos... (Sentencia de fecha 30 de Abril de 1979, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2. Caso: Ciampini, José c. Fi SA).*

*El principio in dubio pro operario sólo rige en tanto y en cuanto no juega respecto de la apreciación probatoria o fáctica (Sentencia de fecha 7 de Mayo de 1974, Superior Corte de Buenos Aires. Caso: Núñez, Eulogio c. Cooperativa Agrícola Ganadera).*

También los tribunales colombianos se han pronunciado sobre el tema, señalando al respecto lo siguiente:

*...el principio de favorabilidad sólo se circunscribe a los eventos complejos de los conflictos de normas, pero que, tal como lo ha sostenido también la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, dicho principio nunca puede aplicarse entratándose (Sic) de la valoración de las pruebas...*

*Así las cosas, el principio del **indubio (Sic) pro operario**, característico del derecho laboral y que corresponde a su naturaleza protectora, está garantizado en la Carta Política y en el ordenamiento positivo laboral, para los casos de conflicto o de duda sobre la aplicación de normas vigentes en el tiempo (ley, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamento de trabajo), caso en el cual, prevalece la norma más favorable al trabajador, conforme lo disponen los artículos 58 y 26 superiores, pero ello no debe entenderse que se hable de favorabilidad como principio general frente a las apreciaciones o a los hechos materia u objeto de la prueba puesto que ellos pertenecen a la autonomía judicial (Sentencia de fecha 15 de mayo de 2000, Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión de Tutelas) (Resaltado de la cita)<sup>54</sup>.*

<sup>54</sup> Jurisprudencia consultada en <http://www.ramajudicial.gov.co>.

Por su parte, los tribunales mexicanos también han analizado el tema en comentario, afirmando que:

*En la valoración de la prueba no predominan los principios de la aplicación inmediata de las normas laborales que beneficien al trabajador y de «in dubio pro operario», establecidos en los artículos 6° y 18 de la Ley Federal del Trabajo (...), sino el de la lógica (...). Los preceptos indicados se refieren a la aplicación inmediata de las normas laborales y a la duda sobre su interpretación por los tribunales en beneficio del trabajador, más no a la valoración de las pruebas, y en consecuencia no puede legalmente considerarse que si las pruebas ofrecidas no forman convicción, cuando menos crearon una situación de duda, y ante ella la Junta debe estar a lo más favorable al trabajador en términos de los artículos 6° y 18 de la Ley Federal del Trabajo, porque no es esto lo que tales preceptos establecen (Sentencia de fecha 14 de febrero de 1996, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Caso: Vicente Trujillo Zepeda. Tesis seleccionada de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, publicada en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte III, Abril de 1996, Tesis 1.3° T20 L, pág.439)<sup>55</sup>.*

#### **V. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES**

No hay duda que el Principio Protector tiene su raíz en el Derecho Sustantivo del Trabajo, pero tiene también una importancia trascendental en el Derecho Procesal del Trabajo pues teniendo entre otras funciones la de servir de guía al intérprete es precisamente en el proceso laboral donde encuentra mayor cabida y más frecuente aplicación por parte de los jueces, a cuyo conocimiento y decisión se someten los conflictos laborales. No obstante, tal aplicación debe circunscribirse a los términos en que se encuentra concebido el Principio Protector en el artículo 89.3 de la CRBV, el artículo 59 de la LOT y 8 del RLOT, esto es, para resolver las dudas acerca de la aplicación de dos o más normas concurrentes (regla de la aplicación de la norma más favorable) o en la interpretación de una determinada norma (regla del in dubio pro operario), sin poder extenderse al campo de los hechos o de las pruebas en el proceso laboral, pues ello pondría en entredicho los principales postulados de la justicia en Venezuela, que como hemos mencionado ha de ser imparcial, sin favorecimientos a ninguna de las partes y debe garantizar ante todo el derecho a la defensa de las partes.

Además, las normas protectoras de los trabajadores ya se encuentran establecidas y suficientemente desarrolladas en la CRBV, la LOT y demás normas laborales vigentes. El procedimiento del trabajo debe orientarse a garantizar la protección de los derechos laborales ya consagrados en esas normas, y para ello, dado que la igualdad en el procedimiento laboral es un objetivo a cumplir y no un punto de partida, el trabajador cuenta ya para ello con suficientes ventajas procesales frente al empleador. Extender aún más esa protección para pretender aplicar el Principio Protector a las dudas sobre los hechos o las pruebas significaría un desequilibrio demasiado grande entre las partes, que entraría en contradicción con la garantía de igualdad establecida en la CRBV.

---

<sup>55</sup> Jurisprudencia consultada en [http:// www.scjn.gov.mx](http://www.scjn.gov.mx).

Por otro lado, la aplicación del Principio Protector en la apreciación de los hechos y la valoración de las pruebas daría al traste con la sana crítica, que exige ante todo la motivación del rechazo o aceptación de la prueba de los hechos por el juez, que a su vez permita conocer cómo llegó el juzgador a formar su convicción. Si se facultara al juez para decidir con base en dudas y no por convicción, se corre el riesgo de que se dicten sentencias arbitrarias, ayunas de toda motivación lógica y racional, que es precisamente lo que exige la sana crítica. Además, resultaría contradictorio con otros postulados de la LOPT que los jueces pudieran decidir in dubio para favorecer a una de las partes, así se trate del trabajador a quien sin duda el Derecho del Trabajo protege, porque la LOPT le otorga amplísimas facultades de instrucción y le exige inquirir la verdad haciendo uso de cualesquiera medios probatorios, aún de oficio; si aún con estas herramientas a su alcance el juez pretendiera invocar la aplicación del Principio Protector a los hechos o las pruebas en el proceso, estaría admitiendo implícitamente su incapacidad para cumplir con su obligación de diligencia y el papel activo que la LOPT le asigna para dirigir e impulsar el proceso, esclarecer los hechos y descubrir la verdad.

Por ello creemos que los artículos 9 y 10 de la LOPT deben ser revisados para suprimir de su texto la referencia a la aplicación de lo más favorable al trabajador en caso de dudas sobre la apreciación de los hechos o las pruebas, y para suprimir igualmente el mandato dirigido al juez para que prefiera la valoración más favorable al trabajador en caso de duda, a pesar de que la propia LOPT remite a las reglas de la sana crítica para la valoración de las pruebas. En el derecho comparado, la Ley N° 21.297 de Contrato de Trabajo de Argentina fue quizás el instrumento normativo que con mayor amplitud consagró la aplicación del Principio Protector o pro operario en el campo procesal, pues dispuso en su artículo 9, lo siguiente:

*En caso de duda sobre la aplicación de las normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del Derecho del Trabajo.*

***Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador*** (Resaltados añadidos).

No obstante, la experiencia en la aplicación de esta disposición condujo a que los jueces argentinos se apartaran de su tradicional papel neutral e imparcial al conocer y resolver los conflictos laborales, por lo que en una reforma posterior del año 1977 la precitada norma fue modificada para suprimir la referencia a la aplicación del Principio Protector en la apreciación de la prueba, manteniéndose el resto de la redacción original. Es deseable que en Venezuela, la Asamblea Nacional reúna la voluntad política suficiente para acometer una reforma legislativa en sentido similar a lo ocurrido en Argentina.

Mientras ello no ocurra, y dada la existencia de no pocas incompatibilidades entre la CRBV y las disposiciones ya referidas de los artículos 9 y 10 de la LOPT, como ya ha quedado suficientemente expuesto a lo largo del presente estudio, los jueces deberían desaplicar tales disposiciones legales (en la parte pertinente a las “dudas”) obligados como están a asegurar la integridad de la CRBV, prefiriendo en consecuencia las normas constitucionales que ya contienen la correcta formulación del Principio Protector (artículo 89.3), y que consagran además la necesidad de contar con una justicia imparcial (artículos 257, 26 y 49), el derecho al debido proceso en el sentido de ser juzgado con las debidas garantías y por un tribunal

imparcial (artículo 49) y el derecho a la igualdad de todas las personas ante la ley (artículo 21). En este sentido resulta aplicable supletoriamente al procedimiento laboral la disposición contenida en el artículo 20 del Código de Procedimiento Civil venezolano, que expresa:

*Artículo 20.*— *Cuando la ley vigente, cuya aplicación se pida, colidiere con alguna disposición constitucional, los jueces aplicarán ésta con preferencia.*

Si aún quedare algún atisbo de duda, el artículo 334 de la propia CRBV es suficientemente claro cuando ordena que:

*Artículo 334.*— *Todos los jueces o juezas de la República, en el ámbito de sus competencias y conforme a lo previsto en esta Constitución y en la ley, están en la obligación de asegurar la integridad de esta Constitución.*

*En caso de incompatibilidad entre esta Constitución y una ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales, correspondiendo a los tribunales en cualquier causa, aún de oficio, decidir lo conducente...*

Caracas, abril de 2003

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLOCATI, Amadeo. *Derecho Procesal del Trabajo*, en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario Deveali (AA.VV.), Tomo V. Buenos Aires, Editorial La Ley, 1966.
- ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE. *Derecho del Trabajo*, 14<sup>a</sup> edic. Madrid, Universidad Complutense de Madrid, 1995.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, 2da. edic. México, Editorial Trillas, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II. Bibliográfica Omeba Editores, Buenos Aires, 1968.
- CARBALLO M., César A.; Irma BONTES; Marlon MEZA *et Al.* *Comentarios al Proyecto de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (Aportes para su discusión en la Asamblea Nacional)* - Grupo de Estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-, publicado en *Ámbito Jurídico LEGIS*, Caracas, Abril de 2002.
- \_\_\_\_\_. *El principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo*, en *Derecho Laboral Venezolano – Ensayos*. Caracas, UCAB, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Las fronteras del Derecho del Trabajo*. Caracas, UCAB, 2000.
- DE BUEN, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, 11<sup>va</sup> edición. México, Editorial Porrúa, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Derecho del Trabajo*, 13<sup>va</sup> edic. México, Editorial Porrúa, 2000.
- DURÁN LEÓN, Gloria. *La Reforma en el Proceso Laboral Venezolano*, en libro memoria de las XVII Jornadas “J.M. Domínguez Escovar” sobre Derecho del Trabajo, Barquisimeto, 1991.
- ESCOBAR, Francisco. *La protección de los trabajadores frente a las pruebas del proceso laboral*, en libro memoria del IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1986.
- ESCOVAR LEÓN, Ramón. *La Motivación de la Sentencia y su Relación con la Argumentación Jurídica (Un Enfoque Procesal)*. Caracas, Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Serie Estudios, N° 57, 2001.
- FELCE, Carlos A. *Breves comentarios sobre los Principios que rigen el procedimiento laboral en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, en Primeras Jornadas sobre la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Mimeografiado, Maracaibo, Universidad Rafael Urdaneta, 2002.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. *Desigualdades procesales, desigualdad substancial e igualdad procesal*, en libro memoria del IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 1986.
- GONZÁLEZ RINCÓN, Ricardo. *El Principio Proteccionista en el Derecho Procesal del Trabajo*, en libro memoria del III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo. Maracaibo, Universidad del Zulia, 1993.
- HENRÍQUEZ LA ROCHE, Ricardo. *Soluciones a la Conflictividad Laboral*, en libro memoria del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Caracas, Tribunal Supremo de Justicia, Serie Eventos N° 7, 2002.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. *El Proceso de Trabajo y sus Peculiaridades*, en *Estudios sobre derecho laboral – homenaje a Rafael Caldera*, tomo II. Caracas, editorial Sucre/UCAB, 1977.
- JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. *La nueva Constitución Venezolana y su influencia en la Ley Orgánica del Trabajo*, N° 12, enero-diciembre de 2000. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira.

- \_\_\_\_\_. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo* (AA.VV. – coordinador: Oscar Hernández Álvarez). Barquisimeto, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo – Análisis por sus Proyectistas* (AA.VV. – coordinador: Oscar Hernández Álvarez). Barquisimeto, 1999.
- LABRADOR, Jesús Alberto. *Anotaciones sobre algunas de las facultades y deberes del juez en el proceso venezolano, en Revista Tachirensis de Derecho*, N° 5-6, enero-diciembre de 1994. San Cristóbal, Universidad Católica del Táchira.
- MENDOZA, José Rafael. *Sentencias Acordes con la Nueva Ley del Trabajo y Comentarios*. Valencia, Colección Movimiento Humberto Cuenca, N°11, Vadell hermanos Editores, 1992.
- MONTERO AROCA, Juan. *Introducción al Proceso Laboral*, 3ra. edic. Barcelona (España). Editorial Bosch, 1996.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo*, en Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, N° 132, Enero-Junio de 1996, Caracas.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3ra. edic. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1998.
- PROYECTO DE LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO. Asamblea Nacional, Imprenta Nacional, Caracas, 2001.
- RODRÍGUEZ DÍAZ, Isaías. *El Nuevo Procedimiento Laboral*, 2da. edic. Caracas, Editorial Jurídica Alva, 1995.
- ROJAS WETTEL, Claudio. *La Relación Procesal Laboral en el Derecho Venezolano*. Caracas, Ediciones Schnell, 1978.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Los Principios Normativos del Derecho Laboral*”, en Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, N° 127, Julio-Diciembre de 1993, Caracas.
- TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuestra teoría integral de derecho del trabajo y de su disciplina procesal*, en Estudios sobre derecho laboral – homenaje a Rafael Caldera, Tomo II. Caracas, Editorial Sucre, 1977.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto. *Libertad Sindical y Constitucionalismo: Notas para un debate impostergable*, en Reflexiones y propuestas en torno a la Nueva Constitución (AA.VV. – coordinador: César A. Carballo Mena). Caracas, Fondo Editorial Nacional/José Agustín Catalá, editor, 1999