

Informe sobre el Proceso Laboral en Venezuela*

Héctor Jaime Martínez

Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica del Táchira. Carrera 26, No. 10-168. Edif. Marisol. Ofi. A-1. San Cristóbal - Venezuela.

Oscar Hernández Alvarez

Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto - Venezuela.

I. Introducción

Para la fecha actual, la situación del proceso laboral en Venezuela es por demás dispersa. Los progresos que se han logrado en materia de sistematización de la legislación sustantiva laboral (muy especialmente con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, en 1990, de su reforma en 1997 y de su Reglamento General en Enero de 1999), no han tenido un equivalente en la legislación adjetiva, la cual, por el contrario, ha venido experimentando una dispersión que dificulta el cumplimiento de los objetivos propios del proceso laboral.

En 1940 se promulgó la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (LOTPT), reformada en 1956, que sentó las bases organizativas de la jurisdicción laboral y estableció una normativa especial para los

juicios del trabajo, los cuales, en general, debían seguirse por lo establecido en esta Ley especial, la cual remitía supletoriamente, en aquello que ella no regulaba especialmente, al Código de Procedimiento Civil (CPC). Para el momento de promulgación de esta Ley estaba vigente el Código de Procedimiento Civil de 1916, el cual fue sustituido en 1986 por un nuevo Código que comportó sustanciales reformas procesales. La aplicación de una ley concebida en el marco de un código posteriormente derogado y al cual hace remisiones supletorias, suele resultar compleja, sobre todo porque algunas de las instituciones a que se refiere la ley especial laboral, no existen o fueron sustancialmente modificadas por la ley procesal civil que le sirve de marco y de fuente supletoria.

* Por considerarlo de interés, el editor reproduce este informe presentado en el Encuentro Iberoamericano de Derecho Procesal del Trabajo, Celebrado en Junio de 1999 en San José de Costa Rica.

En 1990 se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), la cual, no obstante su carácter sustantivo, contiene algunas normas procesales. En efecto, el Capítulo VII del Título II de la Ley contiene las normas sustantivas y adjetivas relacionadas con la estabilidad en el trabajo, cuyo conocimiento se reserva a tribunales especiales en esta materia, aun cuando por disposición del Consejo de la Judicatura, los Juzgados del Trabajo han venido conociéndola. Como las normas adjetivas sobre estabilidad son más bien escasas, la Jurisprudencia ha venido señalando la aplicabilidad supletoria de las normas de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo y del Código de Procedimiento Civil. El recientemente promulgado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), contiene un capítulo en el cual se procura sistematizar el procedimiento de estabilidad laboral, llenando algunas lagunas que presentaba la Ley. Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo contiene algunas disposiciones procesales de carácter general, como lo son las relativas a la gratuidad de los juicios laborales, a la citación de los representantes del patrono y la competencia laboral.

La Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales establece el procedimiento de tutela contra la violación de derechos y garantías constitucionales. El amparo de las garantías laborales ha venido cobrando una gran importancia y su competencia está a cargo de los jueces con jurisdicción laboral, incluyendo,

en algunos casos, a la Corte Suprema de Justicia.

En 1999 se promulgó la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (LOPNA), la cual establece que los juicios laborales de los sujetos objeto de su tutela serán conocidos, a partir del 1 de Abril del año 2.000, por los Jueces de Menores, conforme al procedimiento especial establecido en dicha Ley.

La Ley Orgánica del Trabajo establece los procedimientos por los cuales las Inspectorías del Trabajo y el Ministerio del Trabajo, en algunos casos, deben conocer los procedimientos de autorización para el despido y de reincorporación de trabajadores despedidos sin tal autorización, en los casos de estabilidad absoluta previstos para trabajadores con fuero sindical o maternal, cuya competencia no es atribuida en Venezuela a la jurisdicción laboral, sino a la administración del trabajo.

Por último, el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece procedimientos en materia de despidos masivos, de despidos por razones tecnológicas o económicas, de protección a los créditos laborales en caso de juicios concursales y en el campo colectivo, los procedimientos de tutela de la Libertad Sindical, así como la convocatoria judicial de las elecciones sindicales.

Como puede verse, el procedimiento laboral venezolano resulta complejo y disperso. En el presente informe se pretende resumir sucintamente la situación, la cual, es de esperar sea

objeto de una sistematización mediante una reforma legal. Al respecto se han planteado varios proyectos, ninguno de los cuales ha sido considerado por el Congreso de la República.

II. Disposiciones Procesales de Carácter General

1. Competencia

El artículo 1 de la LOTPT atribuye a los tribunales del trabajo por ella creados la competencia para decidir los asuntos contenciosos del trabajo que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje. En la práctica, solamente existen juzgados especializados dedicados exclusivamente a los asuntos laborales en las circunscripciones judiciales más importantes del país (de veintitrés circunscripciones judiciales territoriales en que está dividido el país, sólo cuatro -Distrito Federal, Miranda, Zulia y Lara- tienen juzgados especiales del trabajo en primera y segunda instancia. Otras tres, que corresponden a Estados muy importantes industrialmente -Carabobo, Aragua y Bolívar- tienen juzgados especializados en primera instancia mas no en segunda instancia). En el resto existen tribunales de competencia varia, siendo lo más usual que la competencia en materia laboral, sea ejercida por jueces que tienen además atribuida la jurisdicción en materia civil, mercantil, de tránsito y agraria. En siete circunscripciones judiciales

-Monagas, Nueva Esparta, Guárico, Portuguesa, Táchira y Yaracuy- se han creado tribunales de primera instancia del trabajo y agrarios, lo cual, al menos, significa que tienen una competencia especializada en derecho social. En el más alto tribunal (La Corte Suprema de Justicia)¹ no hay una Sala especializada en lo laboral, sino que esta materia es conocida por la Sala Civil, Mercantil y del Trabajo. Por otra parte, la LOT determinó que, a partir de 1991, fuesen competentes, además de los Tribunales de Primera Instancia del Trabajo, los Tribunales de Parroquia y de Municipio (es decir, juzgados de menor categoría que los denominados Juzgados de Primera Instancia y que tienen una competencia muy variada por la materia -conocen incluso, asuntos penales- y una jurisdicción territorial muy localizada) sobre asuntos de cualquier cuantía, en las jurisdicciones donde no existan tribunales especializados y sobre asuntos hasta por el equivalente a la cantidad de veinticinco salarios mínimos, en la jurisdicciones donde si existan tribunales de trabajo. Esta atribución de competencia a los juzgados de menor jerarquía ha sido interpretada de manera no siempre uniforme, dando lugar a muchos problemas en la práctica. Por otra parte, la Ley de Protección al Niño y al Adolescente prevé que los juicios laborales relativos a menores sean conocidos por los

1 Con la vigencia de la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, la Corte Suprema de Justicia pasó a denominarse Tribunal Supremo, el cual cuenta con la Sala de Casación Social especializada en materia laboral (Nota del Editor).

tribunales especializados en esta última área y de acuerdo al procedimiento especial que tal Ley establece.

2. Características del Proceso Laboral

La legislación venezolana no hace un señalamiento expreso ni de principios ni de características del proceso laboral. Sin embargo la doctrina y la jurisprudencia, con base en determinadas normas, han señalado algunas características o, según la terminología usada por algunas sentencias y autores, principios. Así, podemos señalar:

- a. Gratuidad. Tanto la LOTPT como la LOT establecen el carácter gratuito del proceso laboral. Como una consecuencia del mismo, muchos tribunales han venido decidiendo que al trabajador que pierde un juicio no se le puede condenar al pago de las costas del mismo. Sin embargo, recientemente la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en sentido contrario.
- b. Celeridad. La LOTPT establece lapsos mucho más breves que los del procedimiento civil y cuando remite al CPC lo hace a las disposiciones del juicio breve. También las normas adjetivas sobre estabilidad en el trabajo contenidas en la LOT establecen lapsos muy breves. Así, en un juicio ordinario laboral se conceden tres días para la contestar la demanda, cuatro para promover pruebas, ocho para evacuarlas, tres para presentar los informes o alegatos de las partes y dos para sentenciar. Es decir, que desde el momento de la citación de la demandada hasta el de la sentencia de primera instancia no deberían, salvo que se presenten cuestiones previas o incidentales o que, excepcionalmente, el Juez acuerde prórroga de pruebas o un auto para mejor proveer antes de dictar sentencia, transcurrir más de veinte días hábiles. Sin embargo, en la práctica forense la brevedad solo corre para las partes, frecuentemente apremiadas por lapsos tan breves, pero no para el Juez, que suele tomarse “su tiempo” para decidir, no siendo infrecuente que algunos juicios duren más de un año y hasta dos o tres años en primera instancia. En algunos Juzgados Superiores los lapsos que transcurren para la sentencia son más racionales, pero no sucede lo mismo con las sentencias que van a Casación, pues en la Corte Suprema de Justicia el retardo también es notable.
- c. Naturaleza inquisitoria. El artículo 68 LOTPT establece el carácter inquisitorio del proceso laboral en los siguientes términos: “antes de concluir el acto de la litis contestación el Juez podrá interrogar a la parte demandada sobre uno o más de los hechos que ésta no hubiere rechazado en forma determinada y su respuesta se tendrá como parte de la contestación”. De igual manera el carácter inquisitivo resulta establecido por el artículo 70 LOTPT, que dispone: “Los términos fijados por el artículo anterior (se refiere a los térmi-

nos probatorios) son improrrogables, pero, fuera de ellos, los Jueces del Trabajo podrán ordenar, de oficio, la evacuación de las pruebas promovidas por las partes que no hubieren sido evacuadas en la oportunidad correspondiente, y de cualesquiera otras que considere necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad; también podrán dar por terminados los actos de examen de testigos y de posiciones juradas cuando, suficientemente ilustrados en el asunto, los consideren inoficiosos o impertinentes".

- d. Inversión de la carga de la prueba. En el proceso laboral venezolano no se sigue la regla general del proceso civil según la cual el actor debe probar los hechos que alega y el demandado las excepciones que opone. Según el artículo 68 LOTPT el demandado "deberá al contestar la demanda, determinar con claridad cuáles de los hechos invocados en el libelo admite como ciertos y cuáles niega o rechaza y expresar asimismo los hechos o fundamentos de su defensa que creyere conveniente alegar." Por su parte el artículo 65 LOT establece que se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe. La doctrina y la jurisprudencia han señalado abundantemente, con fundamento en estas disposiciones, la existencia, en el proceso laboral, de una inversión de la carga de la prueba, siendo de observar que la determinación del alcance de dicha inversión ha dado lugar a muchas dificultades. En ge-

neral, se considera que deben tenerse por ciertos aquellos hechos afirmados por el actor en el libelo y en relación a los cuales el demandado no hace ninguna determinación en el escrito de contestación de la demanda. En los procedimientos de estabilidad se determina que el patrono que alegue una causal justificada para el despido debe probarla. Se ha considerado que si el demandado niega la relación de trabajo, corresponde al actor la carga de probar la prestación de servicio, la cual, como hemos visto, hace presumir dicha relación. Si el demandado, aceptando la existencia de la relación de trabajo, alega hechos nuevos como un salario o una antigüedad de servicios diferentes, debe probar tales hechos. Algunas sentencias, basándose en el referido artículo 68 LOTPT, han desarrollado un excesivo formalismo, declarando confesos a demandados por la forma en que, aun rechazando la demanda, lo hacen de una manera que los fallos consideran insuficientes. La Corte Suprema de Justicia ha advertido en contra de ese formalismo exagerado.

- e. Informalidad. El artículo 63 LOTPT prevé que el trabajador podrá acudir personalmente, sin asistencia de abogado, a introducir su demanda, en cuyo caso el Juez del Trabajo la reducirá a escrito en forma de acta, que pondrá como cabeza del proceso. Si el trabajador, bien sea en demanda escrita u oral, no está asistido por abogado, el Juez, sin avanzar opinión, debe

interrogar al demandante para completar la demanda, si ello fuere necesario, con el objeto de que ésta cumpla con todos los datos necesarios conforme a la Ley. Asimismo, como hemos dicho, el Juez puede interrogar al demandado en el acto de contestación de la demanda e incorporar sus respuestas a dicha contestación.

Otras características que la doctrina había venido considerando como propias del proceso laboral, aun cuando no eran establecidas expresamente por la LOTPT, tales como la conciliación, la inmediatez, la publicidad, el impulso de oficio, la lealtad procesal etc., fueron incorporadas en general, para todos los juicios, por el nuevo Código de Procedimiento Civil de 1986.

III. El Proceso Laboral Ordinario

1. Ambito del Proceso Laboral Ordinario

Los asuntos contenciosos del trabajo que no estén sometidos a los organismos administrativos del trabajo, como es el caso de los procedimientos de fuero sindical, fuero maternal, conciliación y arbitraje de conflictos colectivos, tramitación de despidos masivos y de despidos por razones tecnológicas o económicas e imposición de sanciones y que no constituyan procedimientos de calificación de despidos intentados en función de la tutela a la estabilidad relativa establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, deben ser resueltos por los jueces con competencia en la materia del trabajo a través del procedimiento laboral ordinario,

todo ello en conformidad con las disposiciones de la LOTPT. Tal como dijimos en el Acápito I del presente trabajo, la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (LOTPT), promulgada en 1940 y reformada en 1956, sentó las bases organizativas de la jurisdicción laboral y estableció una normativa especial para los juicios del trabajo, los cuales, en general, debían seguirse por lo establecido en dicha Ley especial, la cual remitía supletoriamente, en aquello que ella no regulaba especialmente, al Código de Procedimiento Civil (CPC) y especialmente, a las normas propias del juicio breve. Para el momento de promulgación de esa Ley estaba vigente el Código de Procedimiento Civil de 1916, el cual fue sustituido en 1986 por un nuevo Código que comportó sustanciales reformas procesales. Señalábamos en el Acápito I que la aplicación de una ley concebida en el marco de un código posteriormente derogado y al cual hace remisiones supletorias, suele resultar compleja, sobre todo porque algunas de las instituciones a que se refiere la ley especial laboral, no existen o fueron sustancialmente modificadas por la ley procesal civil que le sirve de marco y de fuente supletoria.

2. Competencia

El proceso laboral ordinario compete a los Jueces especializados en la materia del trabajo, jurisdicción especial establecida por la LOTPT. Anteriormente señalamos (Capítulo I) que, en la práctica, solamente existen juzgados especializados dedicados exclusivamente a los asuntos laborales

en las circunscripciones judiciales más importantes del país. En el resto existen tribunales de competencia varia, siendo lo más usual que la competencia en materia laboral, sea ejercida por jueces que tienen además atribuida la jurisdicción en materia civil o mercantil. La LOT determinó que, a partir de 1991, fuesen competentes, además de los Tribunales de Primera Instancia del Trabajo, los Tribunales de Parroquia y de Municipio sobre asuntos de cualquier cuantía, en las jurisdicciones donde no existan tribunales especializados y sobre asuntos hasta por el equivalente a la cantidad de veinticinco salarios mínimos, en las jurisdicciones donde si existan tribunales de trabajo. Dijimos también que la Ley de Protección al Niño y al Adolescente prevé que los juicios laborales relativos a menores sean conocidos por los tribunales especializados en esta última área y de acuerdo al procedimiento en ella previsto.

3. Instancias

El Procedimiento laboral ordinario tiene dos instancias, de manera que la sentencia dictada por un Juez de primera instancia puede ser revisada por el juez de alzada. En los juicios cuya cuantía exceda los tres millones de bolívares (Bs. 3.000.000.00) puede ejercerse el recurso de Casación ante la Corte Suprema de Justicia, la cual, mediante este recurso, vela por la correcta aplicación del Derecho por parte de los tribunales del trabajo, favoreciendo la uniformidad de la jurisprudencia.

4. Inicio del Procedimiento

El procedimiento se inicia mediante escrito o libelo de la demanda presentada por el actor, el cual, si no está asistido por abogado, podrá presentar su demanda en forma verbal ante el Juez del Trabajo, el cual la reducirá a escrito en forma de acta. Cuando el trabajador demandante no esté asesorado por abogado, el Juez deberá interrogarlo para completar la demanda, si fuere necesario. La demanda debe contener una serie de requisitos formales cuya omisión podría dar lugar a la oposición de cuestiones previas por defecto de forma por parte del demandado. Es de señalar que alguna jurisprudencia de los tribunales del trabajo ha decidido que en materia laboral el Juez no puede ser tan exigente en materia formal como lo es el Juez Civil y que la omisión de algunos requisitos formales secundarios, como por ejemplo los datos de registro de la empresa demandada, no deberían dar lugar a la procedencia de una cuestión previa.

5. Conciliación

La LOTPT establece la conciliación como etapa obligatoria para las personas morales de carácter público, en relación a las cuales no pueden admitirse demandas "sin previa comprobación de haberse gestionado la respectiva reclamación por vía administrativa": Esta "vía administrativa" supone la interposición del reclamo ante la Inspectoría del Trabajo o ante la Comisión de Avenimiento del respectivo organismo público, en cuyas sedes se

cumple necesariamente una fase de conciliación. Aun cuando la Ley no lo prevea, algunos tribunales, incluso en segunda instancia, suelen realizar actos conciliatorios. Es de observar que tales actos suelen ser una mera formalidad, especialmente cuando el Juez no interviene personalmente en los mismos, dejando su realización a cargo de otros funcionarios. No existen cuerpos de conciliadores ni se da a los funcionarios judiciales ninguna preparación en esta materia.

6. Asistencia de Abogados

La LOTPT no contiene disposiciones expresas que exoneren en general a los trabajadores de la obligación que la Ley de Abogados establece a las partes de un juicio en el sentido de que deben estar asistidas o representadas por abogados. Sin embargo, como se ha dicho, se prevé que el trabajador pueda presentar la demanda sin asistencia de abogado, en cuyo caso el Juez debe interrogarlo para completar el cumplimiento de los requisitos legales, si fuere necesario. Después de este acto las partes deben estar necesariamente asistidos por abogado. Existen unos funcionarios públicos denominados Procuradores de Trabajadores que tienen la función de asistir gratuitamente a los trabajadores. En la práctica, estos Procuradores tienen una actuación que suele limitarse a las reclamaciones de orden extrajudicial, actuando muchas veces como conciliadores.

7. La Contestación de la Demanda

El acto de contestación de la demanda debe ocurrir al tercer día hábil si-

guiente a aquél en que conste la citación del demandado, para cuya realización se cumplen las normas generales previstas en el CPC, salvo el hecho de que las personas jurídicas no deben ser citadas necesariamente en la persona de su representante legal estatutario, sino que pueden serlo en sus Gerentes, Jefes de Personal y demás funcionarios que, a los fines de la relación laboral, ostenten el carácter de representantes del patrono. Esta especial disposición tiene como finalidad la de obviar las dificultades que tradicionalmente tenían los trabajadores para citar a los presidentes de las personas jurídicas que fungían como patronos y fue incorporada por los artículos 50 a 53 de la LOT en 1990.

Como señalamos al comentar el carácter inquisitorio del proceso laboral, el artículo 68 LOTPT establece la obligación de contestar pormenorizadamente cada uno de los hechos contenidos en el libelo, teniéndose como admitidas aquellas afirmaciones en relación a los cuales no se haya hecho la requerida determinación, salvo que aparecieren desvirtuadas por alguno de los elementos del proceso. El Juez está autorizado para interrogar a la demandada en el acto de la contestación y sus respuestas se considerarán formando parte de la misma. Los jueces del trabajo no suelen hacer uso de esa facultad.

La LOTPT prevé que el demandado, en lugar de contestar al fondo de la demanda, puede oponer a ésta las "excepciones dilatorias o de inadmisibilidad" previstas en el CPC, las cuales deben ser decididas incidentalmente.

Como señalamos al inicio de este informe, el Código vigente para el momento de promulgación de la LOTPT, fue derogado en 1985. La jurisprudencia ha determinado, en consecuencia de tal derogación, que en lugar de las disposiciones relativas a “las excepciones dilatorias y de inadmisibilidad” previstas en el viejo Código se aplican las relativas a “las cuestiones previas” que establece el nuevo Código, lo cual ha dado lugar a algunas dificultades. En todo caso, la interposición de cuestiones previas pretende sujetarse a una tramitación más rápida que la prevista en el CPC derogado, la cual, en algunos casos, daba lugar a dilaciones mayores a las que, lamentablemente, siguen experimentando muchos juicios laborales.

8. Lapso Probatorio

Al día siguiente del vencimiento del lapso establecido para la contestación de la demanda, se abre de pleno derecho el lapso probatorio. Las partes pueden promover y evacuar todas las pruebas establecidas por el Código Civil y por el C.P.C., cuya normativa rige esta materia, salvo aquello que sea contrario a la especialidad del proceso. El lapso probatorio consta de tres fases:

8.1. Promoción. Esta etapa tiene una duración de cuatros días hábiles, y durante ella en primera instancia podrán promoverse todas las pruebas previstas tanto en el Código Civil como en el de Procedimiento.

8.2. Admisión: La LOTPT establece un lapso de dos días hábiles para que

el Juez providencie las pruebas presentadas por las partes.

8.3. Evacuación: El Lapso para evacuar las pruebas es de ocho días hábiles, estableciéndose que si la prueba debe evacuarse en un lugar diferente a la sede del Tribunal, éste concederá un término de distancia que no podrá exceder de diez días para la ida y diez para la vuelta, salvo el caso de términos ultramarinos.

Tal como señalamos al comentar el carácter inquisitorio del proceso laboral, el artículo 70 LOTPT prevé que el Juez del Trabajo podrá ordenar, de oficio, la evacuación de las pruebas promovidas por las partes que no hubieran sido evacuadas en la oportunidad correspondiente y de cualesquiera otras que considere necesarias para el esclarecimiento de la verdad; también podrá dar por terminados los actos de examen de testigos cuando, suficientemente ilustrados en el asunto, los considere inoficiosos o impertinentes.

9. Informes de las Partes

Una vez concluido el término probatorio o si este hubiese sido renunciado por las partes, comenzará a correr un lapso de tres días para que las partes presenten los informes o alegatos que a bien tuvieren. En aplicación del nuevo C.P.C. algunos tribunales establecen, dentro de los ocho días siguientes a los informes, una oportunidad para que cada parte haga observaciones a los informes de la parte contraria. A fin de evitar confusiones procesales, muchos tribunales, en lu-

gar de que estos lapsos corran automáticamente, prefieren fijar una oportunidad determinada para los actos de informes y observaciones.

10. Decisión en Primera Instancia

El artículo 71 LOTPT dispone que la sentencia de primera instancia deberá dictarse al segundo día hábil después de concluido el acto de informes. La sentencia debe reunir los requisitos generales establecidos por el CPC. En la práctica tan breve plazo no es cumplido. Por ello es factible afirmar que la celeridad del proceso laboral corre para las partes, más no así para los jueces. Por otra parte, la antigua Sala de Casación Civil, Mercantil y del Trabajo de la Corte Suprema de Justicia, acogió una interpretación del CPC según la cual éste derogaba las normas especiales que impidiesen una uniformidad en los términos para decidir en los distintos tipos de procedimiento. Según este criterio los jueces laborales deben decidir dentro de los sesenta días siguientes a los informes, con posibilidad de prorrogar por treinta días. Sin embargo, ni siquiera esa plazo ampliado es generalmente cumplido. Lo usual es que la sentencia se retarde meses y, en casos no infrecuentes, hasta años.

11. Procedimiento en Segunda Instancia

De la sentencia de primera instancia se puede apelar dentro de los cinco días hábiles siguientes. El tribunal superior admitirá el expediente y abrirá un lapso probatorio de ocho días hábiles, durante el cual las par-

tes podrán promover y evacuar las pruebas admisibles en segunda instancia según el CPC, es decir posiciones juradas (confesión), juramento decisorio e instrumentos públicos. El artículo 76 LOTPT señala que a los dos días hábiles de finalizado el lapso probatorio se oirán los alegatos o informes de las partes y que a los dos días hábiles se sentenciará. Generalmente los tribunales superiores hacen una fijación expresa de la fecha del acto de informes y, de acuerdo con las normas del nuevo CPC, fijan una oportunidad para oír las observaciones de cada parte a los informes de la otra. También en esta etapa la jurisprudencia ha acordado un lapso mayor para sentenciar. Igualmente se suele observar un notable retardo en sentenciar, aun cuando menor que en primera instancia.

12. Contenido de la Sentencia

Los requisitos formales de la sentencia son los mismos establecidos, en general, por el CPC. La sentencia debe decidir sobre las pretensiones de las partes, conforme a lo alegado en autos. Por considerarse que la materia laboral es de orden público, los criterios para definir la ultra petita son menos rígidos que en materia civil. Si de los autos se derivan derechos irrenunciables de las partes, el Juez puede hacerlos valer de oficio, salvo que hubiesen prescrito. La jurisprudencia ha dicho que el Juez puede ordenar la revaluación o indexación monetaria de los créditos reclamados por el trabajador, así éste no lo haya solicitado expresamente.

13. Ejecución de la Sentencia

Los tribunales de primera instancia del trabajo tienen la competencia para ejecutar las sentencias definitivamente firmes y ejecutoriadas o los actos con fuerza de tales, dictados por ellos mismos o por los juzgados superiores del trabajo conociendo en alzada de las sentencias dictadas por el respectivo tribunal de primera instancia. Para la ejecución de las sentencias pueden pedir el auxilio de la fuerza pública.

14. Recurso de Casación

La LOTPT reduce a la mitad la duración de los plazos para el ejercicio del recurso de casación (Cinco días para anunciar el recurso y diez días para formalizarlo). Sin embargo, una decisión, anteriormente referida, de la Sala de Casación Civil, Mercantil y del Trabajo de la Corte Suprema de Justicia, dejó de lado esta abreviación de los plazos y uniformó los lapsos para anunciar y formalizar el recurso de casación en los diferentes procedimientos. El recurso de Casación se concede, por decisión jurisprudencial que modifica los montos establecidos por la LOTPT, a los juicios cuya cuantía no exceda los tres millones de bolívares. (1 USA \$ = Bs. 688,00, para el 12-8-00). Para la determinación de la cuantía se toma en cuenta el monto original del reclamo, no sus intereses ni la indexación. El recurso de casación era conocido por la Sala de Casación, Civil, Mercantil y del Trabajo de la Corte Suprema de Justicia, integrada por cinco miembros, de los cuales uno era un Juez la-

boral de dilatada experiencia. En el período inmediatamente anterior de los cinco miembros dos eran profesores de Derecho Laboral.

IV. El Proceso de Estabilidad Relativa

El proceso destinado a garantizar la permanencia del trabajador en la empresa se encuentra regulado en la propia ley sustantiva, esto es, en la LOT y no en la ley procesal. En 1974 se regula por primera vez la estabilidad laboral mediante la promulgación de la Ley Contra Despidos injustificados, la cual estableció el sistema de estabilidad relativa y su respectivo proceso. En 1990 se promulgó la LOT, que derogó la mencionada Ley de 1975 y su Reglamento, e incorporó al nuevo texto legislativo todas las disposiciones sustantivas y adjetivas sobre estabilidad. Es de hacer notar que la Ley Orgánica del Trabajo consagra dos tipos de estabilidad: la relativa o impropia y la estabilidad absoluta o propia, llamada también inamovilidad, que sólo cubre a una categoría de trabajadores que se encuentran bajo la protección especial del Estado, tales como: directivos de un sindicato, promotores de un sindicato, trabajadores durante la negociación colectiva, mujeres durante el embarazo y hasta un año después del parto, etc.

1. Sujetos Amparados por la Estabilidad

El derecho a la estabilidad relativa sólo ampara a los trabajadores permanentes con más de tres meses de servicio en la empresa, y en general se

excluye de su protección a las siguientes personas:

- a. Los trabajadores de dirección, categoría definida por el artículo 42 de la LOT y que ha venido siendo interpretado con un criterio restrictivo (Art. 42 : “Se entiende por empleado de dirección el que interviene en la toma de decisiones y orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones”).
- b. Los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales y a los trabajadores domésticos.
- c. Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, cuando la causa de terminación sea la llegada a término o la conclusión de la obra, en su caso.

Comentario aparte requiere la situación de los trabajadores que prestan servicio a empresas que empleen menos de diez trabajadores, pues en estos casos la Ley no contempla la opción del reenganche o reinstalación del trabajador sino tan sólo el derecho a la indemnización prevista para el despido injusto o incausado (Art. 125 de la LOT).

Por otra parte, la estabilidad de los empleados públicos puede estar regida por las leyes nacionales, estatales o municipales de carrera administrativa y, a falta de regulación expresa por parte de estos instrumentos funcionariales, se aplicarán las normas de estabilidad de la LOT que estamos

comentando. Concretamente la Ley de Carrera Administrativa nacional, establece un procedimiento de estabilidad absoluta, que es igualmente acogido por algunas leyes de carrera administrativas de los Estados y algunas Ordenanzas de Carrera o de Personal de Municipios. En aquellos Estados o Municipios en los cuales no existan normas sustantivas ni procesales sobre la estabilidad de sus funcionarios, se aplicaran las de la LOT.

2. Competencia

La Competencia para conocer del juicio de estabilidad la tienen los Jueces de Primera Instancia con competencia en materia de Trabajo. Si bien la Ley señala específicamente que los jueces que deben conocer de este procedimiento son los jueces de estabilidad, el Consejo de la Judicatura dio competencia para conocer de este proceso a los jueces ordinarios de Trabajo. De igual manera en aquellas localidades en las que no hubiese un Juzgado de Trabajo, podrán conocer de estos juicios los jueces de municipio o de parroquia, en su caso.

3. Instancias

El Procedimiento comprende dos Instancias, de manera que la sentencia dictada por el Juez que ha conocido en primera instancia, pueda ser revisada por otro de mayor jerarquía. No obstante, se ha negado el Recurso de Casación.

4. Inicio del Procedimiento

Como quiera que se trata de un procedimiento judicial, éste se inicia mediante la demanda que debe intro-

ducir el trabajador y en la cual solicita se califique el despido de injustificado o incausado, a los fines de lograr la orden de reenganche o reinstalación. La demanda debe ser introducida dentro del plazo de cinco días hábiles a partir de la fecha del despido. La Jurisprudencia ha sostenido que éste lapso es de caducidad, por lo que si el trabajador no acude al Tribunal en el lapso señalado, perderá el derecho a solicitar que se lo reenganche.

Por otra parte, el legislador impone al patrono la carga de notificar al Tribunal acerca del despido del trabajador, en el mismo lapso de cinco días hábiles, y de no hacerlo se lo tendrá por confeso acerca del reconocimiento de que el despido carece de justa causa

Tanto la demanda como la participación que el patrono debe hacer al Juez deben contener una serie de requisitos establecidos por la LOT y su Reglamento, destinados a proporcionar la información requerida para la total tramitación y solución del proceso, incluyendo, si fuere el caso, la orden de reenganche, pago de salarios caídos o la indemnización por despido que, conforme al artículo 125 LOT, debe pagar el patrono que no quiera reincorporar al trabajador despedido si causa justa. Tal información se refiere fundamentalmente a la antigüedad de servicios, al salario y a los hechos relativos al despido.

5. Conciliación

Si bien la Ley no contempla expresamente una fase conciliatoria en el proceso de estabilidad, la práctica ju-

risprudencial ha venido estableciendo una fase conciliatoria. Así, generalmente los tribunales en el momento en que citan al patrono para que dé contestación a la demanda incoada en su contra, fijan una hora del tercer día siguiente para que tenga lugar un acto con el fin de conciliar a las partes. En ocasiones este acto conciliatorio es una mera formalidad cumplida ante los escribientes o amanuenses del Tribunal. En otros casos, es una gestión hecha por el Juez, la cual relativamente puede lograr una mayor efectividad.

6. Asistencia de Abogados

De acuerdo con el artículo 50 del Reglamento de la LOT, hasta este momento las partes pueden presentarse sin estar asistidos o representados por abogados.

7. La Contestación de la Demanda

Admitida la demanda y citado el patrono, en forma similar a como se hace en el proceso judicial común, éste debe proceder a dar contestación a la misma en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la citación. La Contestación, debe cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 68 LOT, anteriormente mencionado.

8. Lapso Probatorio

Al día siguiente del vencimiento del lapso establecido para la contestación de la demanda, se abre de pleno derecho el lapso probatorio, salvo que la calificación debiere decidirse como un punto de mero derecho. Las partes pueden promover todas las pruebas

establecidas por el Código Civil y por el C.P.C., cuya normativa rige esta materia en lo que no colidiere con la especialidad del proceso. El lapso probatorio consta de tres fases:

8.1 Promoción. Esta etapa tiene una duración de tres días hábiles, y durante ella en primera instancia podrán promoverse todas las pruebas previstas tanto en el Código Civil como en el de Procedimiento.

8.2. Admisión: El Reglamento fija el término de una día entre las dos principales etapas probatorias, con el fin de que el tribunal analice, agregue y admita las pruebas que resulten legales y pertinentes.

8.3. Evacuación: El Lapso para evacuar las pruebas es de cinco días hábiles. Sin embargo el Reglamento ha previsto un término extraordinario de 10 días hábiles, prorrogable por otros diez días más, cuando la naturaleza de la prueba exija más tiempo. Así por ejemplo, en caso de tacha o desconocimiento de un documento, la prueba de cotejo requerirá más tiempo que el normal de cinco días hábiles. De igual manera debe procederse en caso de que la prueba deba ser evacuada en una ciudad o población ubicada fuera de la jurisdicción territorial del Tribunal.

9. Decisión en Primera Instancia

La Ley fija un plazo de quince días hábiles a partir del momento en que venza el término probatorio, para que el Juez de la causa dicte sentencia. Este plazo puede ser mayor en caso de que se hubiese solicitado la constitución del tribunal con asociados. Lamentablemente la práctica en los tri-

bunales hace que los lapsos para sentenciar no se observen y a veces la sentencia tarde hasta más de un año en ser pronunciada.

10. Procedimiento en Segunda Instancia

La Ley concede un lapso de cinco días hábiles para que la parte perdedora en primera instancia apele de la sentencia para ante el Superior. Una vez que este Tribunal ha recibido el expediente del tribunal que decidió en primera instancia, fijará un lapso de ocho días hábiles, durante el cual se podrá promover las pruebas admitidas en segunda instancia (documentos públicos, confesión o posiciones juradas y juramento decisorio) así como para constituir el tribunal con asociados. Vencido el término las partes podrán presentar informes y el tribunal tiene igualmente quince días hábiles para sentenciar.

11. Contenido de la Sentencia

Las sentencias que se dicten en este proceso deben limitarse a “calificar el despido” de justo o injustificado, de allí que la sentencia debe limitarse a ordenar el reenganche o reinstalación del trabajador así como el pago de los denominados “salarios caídos”, es decir, los salarios que se causaron durante el tiempo que duró el proceso. El Reglamento ordena al Juez excluir del cálculo de los salarios el tiempo de prolongación del proceso cuando dicha prolongación obedeció a causas de fuerza mayor o a la inacción del demandante.

No tiene el trabajador la facultad de escoger entre el reenganche y la in-

demnización por despido injusto, ya que esta facultad la reserva el legislador al patrono.

Una situación que se presenta con frecuencia es que el patrono en lugar de alegar la existencia de una causa de despido, niega la existencia de una relación o contrato de trabajo; la Jurisprudencia, en estos casos, ha sostenido la competencia residual de los juzgados de estabilidad, para determinar la existencia de la relación de trabajo, en cuyo caso, de resultar confirmada la existencia de ésta, se da por descontado que hubo despido y que éste se produjo sin causa justificada, de allí que la sentencia que determina la existencia de la relación de trabajo contenga, a renglón seguido, la respectiva orden de reenganche.

12. Ejecución de la Sentencia

La Ejecución de la sentencia corresponde al Juez que conoció del caso en Primera Instancia. Ahora bien si transcurrido el tiempo fijado para el cumplimiento voluntario de la orden de reenganche, el patrono no hubiere efectivamente reinstalado al trabajador en su puesto, se debe presumir que el patrono insiste en el despido y que se acoge a la facultad de pagar la indemnización por el despido injusto y los salarios caídos transcurridos hasta el día en que se ejecute la sentencia, todo lo cual puede ser exigido en ese momento por el trabajador.

El patrono puede en todo momento evitar el proceso o poner fin al mismo, haciendo uso de la facultad que la Ley le da de pagar la indemnización por el

despido injusto. Cuando ya el proceso se ha iniciado, el patrono deberá además consignar los salarios que se hayan causado durante el tiempo que duró el proceso y hasta el momento en que se haga la consignación por ante el tribunal.

El Reglamento soluciona una situación que se presenta con mucha frecuencia a la hora de ejecutar la sentencia, y tiene que ver con las discrepancias que puedan surgir con motivo de la consignación de la indemnización y de los salarios caídos. Cuando el trabajador alegue que la consignación no ha sido completa, en lugar de que sea necesario instaurar un nuevo proceso para reclamar las diferencias, el Reglamento establece que el juez ejecutor resuelva sumariamente esta incidencia en el plazo de diez días hábiles.

V. El Proceso Laboral para Menores

El artículo 115 de la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (LOPNA) dispone que los tribunales especiales de esta jurisdicción (Los Tribunales de Protección del Niño y del Adolescente, que, conjuntamente con Cortes Superiores integradas por tres jueces que actuarán como tribunal colegiado, deberán ser creados en Caracas y en las veintitrés capitales de Estado) no ya los del trabajo, conocerán de los asuntos contenciosos del trabajo de niños y adolescentes (se refiere a menores de dieciocho años) que no correspondan a la conciliación y a arbitraje. En materia de estabilidad laboral los Tribunales de Protección del Niño y del Adolescente seguirán el

procedimiento establecido por la LOT y en las otras materias seguirán el procedimiento especial establecido en los artículos 450 y siguientes de la LOPNA, aplicándose supletoriamente las normas procesales de la LOT y de la LOTPT.

A la creación de esta nueva jurisdicción laboral, es posible objetar que contribuye al conocimiento de esta materia por parte de jueces no especializados. En todo caso, parece difícil que la situación económica del país y especialmente la situación del Poder Judicial, permita a mediano plazo la creación de estos nuevos tribunales y especialmente de las Cortes colegiadas. Existiendo, en todas las áreas de la administración de justicia, un fuerte congestionamiento, no parece factible la creación de al menos veintitrés Cortes con tres jueces superiores para conocer de la apelación de los casos de menores, cuando en otras áreas de la administración de justicia se experimenta un crítico estado de congestionamiento judicial, sin que haya sido posible la creación de nuevos tribunales. De allí que sea probable que, en conformidad con una disposición transitoria de la LOPNA, mientras se crean los nuevos tribunales, lo cual puede tomar tiempo, los asuntos laborales de menores sean conocidos, en primera instancia, por los actuales tribunales de menores y, en segunda instancia, por los Jueces Superiores que conocen de esta materia actualmente, que suelen ser los Jueces Superiores en lo Civil, Mercantil y de Menores. Ello daría lugar a la contradicción de que aún en aquellas cir-

cunscripciones judiciales en las cuales existen actualmente Juzgados Superiores del Trabajo, no serían éstos, sino los civiles y mercantiles, quienes tendrían la competencia para decidir los asuntos contenciosos laborales de los menores.

Las particularidades más relevantes del nuevo procedimiento laboral para los menores son las siguientes:

1. Indicación de medios probatorios. A diferencia de los otros procesos laborales, en los cuales ambas partes tienen, después de la contestación de la demanda un lapso para promover sus pruebas, en el proceso laboral de menores, el actor debe indicar en el libelo de la demanda los medios probatorios que se propone hacer valer a favor de su pretensión.

2. Corrección de oficio de la demanda. Bien haya sido presentada verbalmente o por escrito, si la demanda careciere de algunos de los requisitos establecidos por la Ley, el Juez ordenará su corrección, puntualizando los errores u omisiones en que se haya incurrido.

3. Notificación al Fiscal del Ministerio Público. De la admisión de la demanda debe notificarse al Fiscal del Ministerio Público. La Ley no especifica cuales son las funciones que puede cumplir en el juicio, salvo la de que está legitimado para apelar. De acuerdo con la legislación venezolana en la materia, cuando se notifica al Fiscal del Ministerio Público, éste participa en el proceso “como parte de buena fe”.

4. Plazo de cinco días para contestar la demanda. La LOPNA esta-

blece un plazo de cinco días después de la citación para que se produzca la contestación de la demanda. Este plazo es igual al previsto en el proceso de estabilidad y dos días más amplio que el previsto en el proceso ordinario laboral.

5. Procedimiento especial de cuestiones previas. Las cuestiones previas, destinadas al saneamiento del proceso, sólo podrán ser opuestas por el demandado verbalmente y en el mismo acto de contestación de la demanda, presentando en ese mismo momento la prueba que acredite su alegato, si fuere el caso. El Juez deberá decidir en el mismo acto y sobre su decisión no se concederá apelación. Si la cuestión previa fuere rechazada, la contestación de la demanda tendrá lugar al día hábil siguiente.

6. Acto oral de evacuación de pruebas. Después de la contestación de la demanda el Juez señalará la oportunidad para el acto oral de evacuación de pruebas. En ese acto el Juez resolverá las incidencias planteadas por las partes, así como cualquier solicitud de nulidad planteada. El Juez constatará la presencia de las partes, abogados, testigos o peritos y declarará abierto el debate. El Juez incorporará al expediente, mediante la lectura de un extracto, la prueba documental y la pericial. Podrá llamar a los peritos para cualquier aclaración y las partes podrán interrogarlos. Como director del proceso, el Juez tendrá los poderes de conducción y de corrección a las partes; podrá admitir y rechazar repreguntas y él mismo, podrá repreguntar para aclarar o adi-

cionar lo dicho por los declarantes. Es de señalar que estas disposiciones favorecen la concentración e inmediatez del proceso laboral. Sin embargo, cabe el riesgo de que se produzcan casos de retardo judicial ya que la Ley no establece un límite de tiempo para que el Juez fije la oportunidad para el acto oral de evacuación de pruebas.

7. Alegación de hechos nuevos posteriores a la demanda. Las partes pueden alegar hechos nuevos o sobrevenidos durante el proceso, hasta antes de la realización del acto oral de evacuación de pruebas. Para decidir la solicitud que al respecto se haga, se abrirá una articulación probatoria de ocho días, conforme al artículo 607 CPC. De la decisión del Juez no se concede apelación, sino solamente el recurso de revocatoria.

8. Facultades de interrogatorio. Incorporada la prueba documental mediante lectura, así como los dictámenes periciales, cada una de las partes podrá interrogar a la otra y el juez a ambas, así como a los peritos y testigos, sobre los hechos en discusión.

9. Nulidades. Es nulo el acto de pruebas que no se realice en forma oral, así como las pruebas que no sean evacuadas por el mismo tribunal que conoce el proceso, así como la sentencia dictada por el juez que no realizó el debate.

10. Plazo de cinco días para sentenciar. Contestada la demanda, si el juicio se debe sentenciar sin pruebas o concluido el acto oral de evacuación de pruebas, el Juez deberá sentenciar en un plazo no mayor de cinco días.

11. Legitimación para apelar. Además de las partes, tendrán dere-

cho a apelar el Ministerio Público y quienes tengan interés directo e inmediato en la materia del juicio.

12. Formalización de la apelación. Dentro de los cinco días siguientes al recibo del expediente, el tribunal de alzada (La LOPNA prevé la creación de Cortes Superiores colegiadas para cada Tribunal de Protección del Niño y el Adolescente) fijará una oportunidad para la formalización del recurso. En esa oportunidad el apelante deberá formalizar oralmente el recurso, indicando los puntos de la sentencia con los cuales no está de acuerdo y sus respectivos argumentos. La sentencia deberá pronunciarse dentro de los diez días siguientes.

13. Medidas cautelares antes del inicio del juicio. Se permite la solicitud de medidas cautelares aún antes del inicio del proceso, quedando obligado el solicitante a presentar la demanda dentro del mes siguiente a la resolución que decreta la medida. A estos efectos el Juez no exigirá garantía, pero si la demanda no se presentare o el Juez determine infundada la solicitud, de ser procedente, condenará al pago de los daños y perjuicios causados.

VI. El Amparo Laboral

La Ley Orgánica de Trabajo contempla, en el artículo 11 la posibilidad de que, en materia de trabajo, pueda ejercerse la acción de amparo o de tutela, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, para la protección de los derechos consagrados en la Constitución Nacional, en lo que corresponde a la materia del trabajo.

La referencia en cuestión resultaría un tanto innecesaria, por cuanto la propia Ley de Amparo contempla en forma general la tutela de los derechos consagrados en la Constitución Nacional. Se ha planteado la discusión acerca de si para la procedencia de la acción de amparo es necesario que exista una violación directa a los derechos consagrados en la Constitución. La doctrina dominante se inclina por el criterio de que ello no es necesario, sino que también procede cuando ha habido violación de las normas legales que regulen el ejercicio de dichos derechos.

Es de señalar que, conforme al criterio predominante en la doctrina y la jurisprudencia, el carácter extraordinario de la acción de amparo no excluye la posibilidad de su ejercicio aún en aquellos casos en los cuales exista una acción judicial ordinaria, pero que no sea eficiente para obtener una oportuna restitución del derecho constitucional infringido. Por otra parte, ha sido abundante la jurisprudencia que permite y regula la acción de amparo contra sentencias, aun estando firmes. Asimismo, también ha sido abundante la jurisprudencia sobre los denominados “amparos sobrevenidos” es decir, aquellos que se intentan contra el Juez de la causa en virtud de decisiones sobrevenidas dentro del proceso y que la parte accionante considera violatorias de sus derechos constitucionales. A ello hay que agregar el hecho, referido en el Acápito VII, de que los Inspectores del Trabajo no tienen competencia para ejecutar sus decisiones de reenganche en los procedimientos de esta-

bilidad absoluta que le están reservados por la Ley, razón por la cual los trabajadores beneficiarios de una orden de reenganche que no es cumplida por el patrono suelen optar por la vía del amparo. Todas estas circunstancias han determinado la proliferación de acciones de amparo, cuya tramitación ocupa actualmente buena parte del tiempo de los jueces del trabajo.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de enero de 1999, apoyándose en el citado artículo 11 de la Ley, determinó la procedencia de la acción de amparo para ciertos casos en los cuales no existía un procedimiento específico. Estas situaciones son las siguientes:

- a. En los casos de discriminación en el empleo con el fin de obtener la restitución de la situación jurídica infringida (Art. 14 del Reglamento de la LOT).
- b. Para Obtener la convocatoria judicial de las elecciones sindicales en los casos a los que se refiere el artículo 435 de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, cuando hayan transcurrido más de tres meses de vencido el lapso de la junta directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones (Art. 153 del Reglamento de la LOT).
- c. Para la tutela de la actividad sindical frente a actos u omisiones de la Administración, del empleador, del propio sujeto colectivo en desmedro de sus militantes y de otros sujetos colectivos (Art. 245 del Reglamento de la LOT).

La jurisprudencia ha venido precisando los supuestos que deben llenar-

se para que, en materia laboral, resulte procedente la acción de amparo:

- a. Debe tratarse de violación de derechos fundamentales de los trabajadores por lo que la acción de amparo no puede utilizarse para resolver cuestiones de orden contractual.
- b. El agravio debe consistir en el desconocimiento de un derecho fundamental, por ejemplo, el derecho a la libertad sindical.
- c. La acción de amparo tiene por efecto la restitución de la situación jurídica violada, de allí que no puede utilizársela para obtener el pago de cantidades adeudadas al trabajador, ni tampoco puede debatirse la esencia o naturaleza jurídica de la obligación cuyo cumplimiento se solicite.
- d. La acción de amparo es eminentemente personal, por lo que carece de efectos erga omnes.

El Procedimiento de amparo es sumario y concentrado, además de gratuito. Se inicia con una solicitud que dirige al Juez competente, en este caso el de trabajo, el presunto agraviado; el Tribunal ordenará al agraviante, que en el término de 48 horas, contadas a partir de la notificación, presente un informe sobre la pretendida violación del derecho o garantía cuya restitución se solicita.

Dentro de las 96 horas siguientes a la presentación del informe debe tener lugar una audiencia en la cual, en forma pública y oral, las partes expresen sus argumentos. Cumplido dicho acto el Juez tendrá un término improrrogable de 24 horas para pro-

nunciarse acerca de la solicitud de amparo.

Contra la decisión dictada en primera instancia se oirá apelación en un solo efecto, lo que no implica que la ejecución del mandamiento de amparo se suspenda, ya que ello sólo ocurre cuando el Juez así lo decida.

VII. Los Procedimientos Administrativos

La Ley Orgánica del Trabajo ha otorgado competencia a la Administración del Trabajo para que conozca de los procedimientos relativos a la solución de tres situaciones:

1. La Protección del Estado para cierto tipo de trabajadores que no pueden ser despedidos sino mediante una autorización previa, es decir, los relacionados con la estabilidad absoluta de que, en virtud de disposición expresa de la Ley, gozan estos trabajadores;
2. La Protección del derecho de afiliación sindical y
3. El ejercicio de la facultad sancionatoria por parte de la administración.

El Reglamento de la LOT establece que en la tramitación de procedimientos para la solución de conflictos intersubjetivos entre particulares que deban ser resueltos por la administración del trabajo, deberán observarse, en este orden, las normas de procedimiento previstas en los siguientes instrumentos:

- a. La LOT o la que rija la materia.
- b. La LOTPT o la ley adjetiva que rija la materia.

- c. Código de Procedimiento Civil.
- d. Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

Vamos a referirnos sucintamente a cada uno de los procedimientos a cargo de la administración del trabajo.

1. Procedimientos relacionados con la estabilidad absoluta

La Ley otorga estabilidad absoluta a cierto tipo de trabajadores por diversas circunstancias. Tales trabajadores no pueden ser despedidos, suspendidos, trasladados ni desmejorados por el patrono sino al cabo de un proceso en el cual se demuestre la existencia de una falta cometida por ellos. En caso de que uno de estos trabajadores haya sido objeto de un despido, suspensión, traslado o desmejoramiento sin el previo proceso, la Ley dispone que la administración ordene su reinstalación.

1.1. Trabajadores amparados por la estabilidad absoluta. La legislación laboral venezolana establece los siguientes casos de trabajadores protegidos con estabilidad absoluta:

- a. Trabajador afectado por una suspensión de la relación de trabajo (Art. 94).
- b. Delegado sindical de un buque de bandera venezolana (Art. 356).
- c. Trabajadora en estado de gravidez y hasta por el lapso de un año luego del parto (Art. 384).
- d. Trabajadora a quien se conceda en adopción un niño menor de tres años (Art. 384).

- e. Miembros de la Junta Directiva de una seccional sindical de un sindicato nacional (Art. 418).
- f. Promotores de un sindicato (Art. 450).
- g. Directivos de un sindicato (Art. 451).
- h. Trabajadores de una empresa durante el proceso de elecciones sindicales, por un lapso de dos meses (Art. 452).
- i. Trabajadores durante un proceso conflictivo (Art. 506).
- j. Trabajadores durante la negociación colectiva de empresa o por rama de actividad (Arts. 458, 520 y 533).
- k. Trabajadores que han aceptado un acuerdo modificador de condiciones de trabajo (Art. 526).
- l. Trabajadores miembros del Comité de Higiene y Seguridad (Art. 37 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo).
- m. Trabajadores designados directores laborales de una empresa (Art. 671).
- n. Trabajadores de la Industria Petrolera (Art. 24 de la Ley Orgánica que reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos).

En estos dos últimos casos la ley atribuye a los Tribunales de Trabajo la competencia para conocer de este tipo de estabilidad. Y se aplicará el procedimiento laboral ordinario.

1.2. Procedimiento de autorización de despido.

El patrono que pretenda despedir, trasladar, suspender o desmejorar a alguno de los trabajadores amparados por estabilidad absoluta a que se refieren los casos restablecidos en los literales "a" a "l" del numeral anterior, deberá dirigirse ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el trabajador en escrito mediante el cual se identifique a éste, el cargo que ocupa y se aleguen las causas justificadas en virtud de las cuales se pretende la medida en cuestión.

Cuando se imputen al trabajador protegido faltas graves y existiere el temor fundado de que volviere a cometerlas o de que causare daños a personas o bienes por virtud del cargo que ocupa en la empresa, el empleador podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que autorice la prestación de servicios en cargo distinto o, si ello no fuera posible o de serlo, no redujere sensiblemente los riesgos apuntados, la separación del trabajador por el tiempo que dure el procedimiento de calificación sin que ello afecte sus derechos patrimoniales.

El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente al acto de contestación de la solicitud. La inasistencia del trabajador se entenderá como contradicción a la misma, mientras que la inasistencia del patrono se entenderá como desistimiento de la solicitud, salvo que

demuestre que la inasistencia se debió a fuerza mayor. Si ambas partes asisten, el Inspector además de oír la contestación, las exhortará a la conciliación.

Si las partes no se conciliaren, se abrirá un lapso probatorio de tres días hábiles para la promoción y de cinco días hábiles para la evacuación. Se admitirán todas las pruebas permitidas por el C.P.C. Si se desconociese un documento y se pidiese cotejo, el mismo será hecho por un solo experto designado de común acuerdo por las partes o, en su efecto, por el Inspector.

Al segundo día hábil de terminado el lapso probatorio se oirán las conclusiones de las partes y dentro de los diez días hábiles siguientes, el Inspector emitirá su Resolución, la cual no será recurrible en vía administrativa.

Contra la Resolución del Inspector podrá ejercerse el recurso contencioso de nulidad, el cual, según decisión de la Corte Suprema de Justicia, se interpondrá ante los tribunales del trabajo de la jurisdicción del Inspector que dictó la Resolución y no, como ocurría con anterioridad, ante la Corte Superior en lo Contencioso Administrativo, con jurisdicción nacional y sede en Caracas.

Las inspectorías del trabajo suelen demorarse para admitir la solicitud de autorización y para citar al trabajador. Los lapsos probatorios se cumplen regularmente, mas no así el lapso para decidir, que suele demorarse semanas y hasta meses. En algunos casos, los Inspectores no deciden, dejando que el conflicto se resuelva entre las partes o por inercia.

1.3. Procedimiento de reenganche o reposición.

Cuando un trabajador protegido por los casos de estabilidad absoluta indicados en los literales "a" a "l" del numeral 1.1 ha sido despedido, suspendido, trasladado o desmejorado, sin que se hubiese cumplido previamente el procedimiento descrito en el numeral anterior y obtenido la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, podrá, dentro de los treinta días siguientes, solicitar a éste el reenganche a su cargo o la reposición a sus condiciones habituales de trabajo.

El Inspector del Trabajo citará al patrono al tercer día siguiente a fin de interrogarlo sobre la existencia de la relación laboral, la inamovilidad y sobre si efectuó el despido, traslado o desmejora alegado por el solicitante.

Si del resultado del interrogatorio el Inspector verificare que el solicitante goza de la inamovilidad y que la misma fue alterada por el empleador, ordenará el reenganche o reposición, según el caso, así como el pago de los salarios caídos.

Si resultare controvertida la situación del trabajador solicitante, se abrirá un lapso de tres días hábiles para promover pruebas y de cinco días hábiles para evacuarlas.

El Inspector decidirá la solicitud dentro de los ocho días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio. Contra esta Resolución no se conceden recursos administrativos, aun cuando sí el recurso contencioso de nulidad que, en conformidad con lo establecido en la sentencia de la antigua Corte Suprema de Jus-

ticia anteriormente mencionada, se interpondrá ante los tribunales del trabajo de la jurisdicción del Inspector que dictó la Resolución.

En la práctica se presentan dificultades en los casos en que el patrono se niega a dar cumplimiento a la orden de reenganche, pues el Inspector del Trabajo, no siendo un órgano jurisdiccional, no puede ejecutar su decisión, limitándose a imponer las multas que establece la Ley, cuyos montos son muy bajos. Por ello, en estos casos los trabajadores afectados suelen acudir a los tribunales a ejercer una acción de amparo alegando la infracción a su derecho constitucional a la estabilidad, a la libertad sindical o la protección de la familia, según se trate.

Es de observar que en la práctica las inspectorías del trabajo suelen demorar la citación del empleador y que no es usual que la Resolución salga en el lapso legalmente establecido. Las demoras suelen ser menores que en el caso de los procedimientos de autorización.

2. Procedimiento para la protección del derecho de afiliación sindical

Si se negare a un trabajador su afiliación a un sindicato, a un sindicato su afiliación a una federación o a una federación su afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos establecidos por la ley y por los estatutos, o si hubieren transcurrido quince días de la solicitud sin que la organización sindical se hubiere pronunciado al respecto, el afectado podrá, dentro de los treinta días siguientes, acudir al Inspector del Trabajo de

la jurisdicción donde esté ubicada la organización sindical, para que éste revise si se cumplieron los requisitos para la inscripción. El Inspector notificará de la solicitud al presunto agraviante y éste deberá presentar sus defensas en el lapso de los tres días hábiles siguientes. Si fuere necesario se abrirá una articulación probatoria de ocho días hábiles, de los cuales tres días serán para la promoción de pruebas y cinco días para su evacuación. El Inspector decidirá dentro del lapso de ocho días hábiles. La decisión del Inspector será recurrible ante el Ministro del Trabajo.

3. Procedimiento Sancionatorio

El funcionario de la administración del trabajo que verifique una infracción levantará un acta que dará inicio al procedimiento y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione. Esta acta será remitida, dentro de los cuatro días hábiles siguientes a su levantamiento, a los presuntos infractores, quienes podrán, dentro de los ocho días hábiles siguientes al recibo del acta, formular los alegatos que estimen pertinentes. Dentro de los ocho días hábiles siguientes al vencimiento del plazo para hacer alegatos, los presuntos infractores podrán promover y evacuar las pruebas que estimen conducentes. Dentro de los tres días hábiles siguientes al vencimiento del lapso para presentar alegatos, sino se promovieron pruebas o en caso contrario, del vencimiento del respectivo lapso probatorio, el funcionario dictará una re-

solución declarando a los indiciados incurso o no en las infracciones. En caso de considerarlos infractores, en la misma resolución les impondrá multa que deberán pagar en el término de cinco días hábiles. Si el multado se negare a pagar la multa, el funcionario del trabajo se dirigirá al Juez de Parroquia o Municipio del lugar para que aplique la sanción de arresto. De la multa impuesta por un funcionario delegado de la Inspectoría del trabajo se podrá recurrir ante el Inspector y de la multa impuesta por éste se puede recurrir ante el Ministro. El plazo para la apelación es de cinco días hábiles.

VIII. Conclusión

Como se desprende de la lectura del presente informe, el proceso laboral venezolano está lejos de tener un tratamiento coherente. No se trata tan sólo de la existencia de procedimientos diversos para diferentes aspectos de la materia laboral, sino que lo más grave es que tal diversidad de procedimientos descansa en leyes que no tienen ninguna sistematización.

Por otra parte, la competencia laboral es mayoritariamente ejercida por jueces no especializados. Además, existe, en algunas zonas del país, congestión debido al excesivo número de casos que deben atender los jueces con competencia en lo laboral. Pero, aparte de ello, es necesario señalar que la mayor parte de los jueces no respetan las características de celeridad, inmediación e inquisición propias del proceso laboral. Muchos jueces tienen una óptica demasiado

formalista del proceso laboral, sin tomar en cuenta sus diferencias con el proceso civil o el mercantil. No es infrecuente la deficiencia de conocimientos en materia laboral, especialmente en aquellos que ejercen una competencia múltiple.

Todas estas circunstancias reflejan un estado poco favorable de la administración de la justicia del trabajo. Por ello los progresos logrados durante décadas en la legislación sustantiva no serán completos si no se procede a una urgente reforma de la justicia laboral. Esta reforma, a nuestro juicio, debería comprender:

- a. La promulgación de una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que, inspirada en las características y principios que la doctrina, la jurisprudencia y el Derecho Comparado han establecido como propios del proceso laboral, sistemáticamente y, en lo posible, procure la uniformidad del mismo.
- b. La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo a fin de otorgar a los jueces del trabajo la competencia para conocer de los casos de tutela a la estabilidad absoluta y de discriminación al derecho de afiliación sindical. Y de eliminar la competencia laboral establecida para tribunales de menor cuantía con competencia múltiple.
- c. La reforma de la Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente para conservar la competencia de los jueces del trabajo en los conflictos laborales de menores de edad.

- d. La creación del mayor número posible de tribunales especializados en el trabajo, especialmente en aquellas zonas más industriales del país.
- e. Hacer un esfuerzo para mejorar los criterios de selección de los jueces laborales; desarrollar planes de

formación para quienes vengan ejerciendo esta jurisdicción y establecer controles eficaces en lo referente al cumplimiento de sus funciones, tanto al respeto de los lapsos procesales, cuanto a lo que corresponde a la calidad de las sentencias.