



La ultrapetita en el proceso laboral venezolano

Josnelly Angarita

Abogada. Magíster en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Cursante del Doctorado en Ciencias Jurídicas. Jueza del Juzgado Superior "Accidental" Agrario de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia y con competencia en el Estado Falcón. Docente de la Escuela Nacional de la Magistratura.
Email: josnellyangarita@outlook.es

Resumen

En el presente trabajo se analiza la Ultrapetita en el Derecho Laboral venezolano, su relación con principios como el de la necesidad de la prueba, el de la prohibición del conocimiento privado del Juez y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, con el propósito de verificar la innovación de dicha facultad y el alcance que pueda contener; así la facultad de Ultrapetita como nulidad de la sentencia en el proceso laboral. Se trata de una investigación documental, en la que se obtuvieron los siguientes resultados: la facultad de Ultrapetita debe ser vinculante para el Juez de Juicio en sus decisiones, y no una potestad; los hechos nuevos deben ser permitidos en el debate oral, siempre que existan pruebas de ellos y posteriormente se levante un acta para el mejor esclarecimiento al momento de dictar la sentencia; existe una evidente contradicción e incoherencia normativa entre el numeral 4 del artículo 160 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y el párrafo único del artículo 6 ejusdem, por lo que se considera necesario derogar el artículo 4. Finalmente, se concluye que la Ultrapetita en el Derecho Laboral, es una facultad y mediante su ejercicio, se tutela el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y se garantiza el carácter de orden público, la igualdad de las partes, el debido proceso y la seguridad jurídica.

Palabras clave: Facultad, ultrapetita, juez de juicio, proceso laboral.

The Ultra Petita in Venezuelan Labor Process

Abstract

In this study, the ultra petita in Venezuelan labor rights is analyzed, as are its relation to principles such as the need for proof, prohibition of the judge's private knowledge and the principle of the irrevocability of labor rights, in order to verify the innovation of said faculty and the scope it can contain, as well as the faculty of ultra petita as nullity of the sentence in labor process. This is documentary research, in which the following results were obtained: the faculty of ultra petita ought to be binding for the trial judge in his/her decisions and not a power; new facts should be allowed in the oral debate, as long as proofs of them exist and a minute is created later for greater clarity at the moment of pronouncing the sentence; an evident contradiction and normative incoherence exist between number 4 of article 160 of the Organic Procedural Labor Law and the sole paragraph of article 6 ejusdem; therefore, it is considered necessary to repeal article 4. Finally, conclusions are that the ultra petita in labor law is a faculty, and through its exercise, the principle of the irrevocability of workers' rights is protected and the character of public order, equality of the parties, due process and legal security are guaranteed.

Key words: Faculty, ultra petita, trial judge, labor process.

Introducción

La búsqueda de los derechos de los trabajadores mediante una sentencia precisa, justa y lacónica, hace que la misma sea conforme al derecho sustantivo y adjetivo vigente, al hecho social trabajo, a la justicia social, a la tutela judicial efectiva, extensible a la sociedad como parte integrante de protección de esos derechos irrenunciables, siendo así, estas ventajas procedimentales, las más favorables para el débil jurídico (trabajador).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra una serie de principios, como la intangibilidad y progresividad de los derechos y

beneficios laborales, la primacía de la realidad sobre las formas y apariencias y lo relativo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, por cuanto es nula toda acción que represente menoscabo y transgresión de los derechos. Se trata de una enunciación de los principios constitucionales, y no de una enumeración taxativa, por ser la naturaleza de los derechos humanos, tan amplia y proteccionista.

Por otra parte, en la doctrina patria, en materia laboral se ha establecido a la Ultrapetita, como una facultad del juez de juicio que consiste en otorgar más de lo pedido en beneficio de los trabajadores mediante decisión o fallo proferido

y a su vez como nulidad de la sentencia, a diferencia del proceso civilista, considerada como vicio de la sentencia.

En este sentido, la Ultrapetita juega un papel de gran importancia para impulsar la función proteccionista para con los trabajadores, sin embargo, los Jueces de Juicio en materia laboral, se limitan únicamente a lo establecido en el libelo de la demanda como en el escrito de contestación de la misma durante el debate procesal y evacuación de las pruebas, sin abordar la práctica de la innovadora facultad del juez de juicio en relación a otorgar conceptos distintos de los requeridos como sumas mayores que las demandadas, mediante la sentencia.

En este orden de ideas, al no aplicarse esta facultad que el legislador le concede al operador de justicia (otorgar más de lo pedido) existiría una indefensión jurídica para el trabajador que reclama sus derechos laborales puesto que, la irrenunciabilidad de estos, debe garantizarse a través de esta normativa, siempre que sean alegados y probados en autos, preservando así el principio de la oralidad y el principio de control de las pruebas.

Asimismo, al considerarse la Ultrapetita, como una facultad del sentenciador, no es menos cierto que en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, existe discrepancia jurídica al establecer que será nula la sentencia cuando contenga Ultrapetita, colocando de esta manera a los jueces en una disyuntiva jurídica por la contradicción que la misma ley tipifica, así como en una posible indefensión y violación de la seguridad jurídica del trabajador cuando la decisión del Tribunal de Instancia esté su-

jeta a la revisión del Juez Superior y se proceda a anularla por las consideraciones expuestas.

En Venezuela, se ha establecido como doctrina civilista que el otorgar Ultrapetita en los fallos o sentencias proferidas por los jueces, conlleva al vicio de la sentencia, por consiguiente, su anulación; sin embargo esta concepción, ha sido disímil en el proceso laboral venezolano, a los fines de garantizar la tutela judicial efectiva, así como la irrenunciabilidad de los derechos laborales y demás garantías constitucionales.

La facultad de Ultrapetita en el fallo laboral no ha sido consagrada como principio, sino como facultad del juez de juicio; se presume pues que la intención del legislador fue explanar dentro del hecho social trabajo, la responsabilidad social, la preeminencia de los derechos laborales y la relevancia dentro del debate procesal sobre el principio de control de la prueba y la aplicación por parte del Juez, de la sana crítica, conforme a un razonamiento lógico jurídico.

El tema bajo análisis, conlleva un verdadero cambio de paradigma y beneficio completo en toda su integridad, no obstante la puesta en práctica de esta innovación en el proceso laboral venezolano, se ha visto restringida por parte de los Jueces de Juicio quienes temen que sus sentencias sean anuladas por el Juez de Alzada de conformidad con lo establecido en el numeral 4 del artículo 160 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por lo que se constata en la realidad, la forma tradicional de los jueces en limitarse a lo establecido en las peticiones de las partes.

1. Definición de Ultrapetita

Según Rengel, A. (1995:321) la Ultrapetita es: "... el vicio de la sentencia que consiste en haber declarado el derecho de las partes más allá de lo que ha sido objeto de la pretensión o litigio. La expresión viene del latín *ultra petita*, que significa "más allá de lo pedido".

De acuerdo con este autor,

"El Derecho Venezolano no define el vicio de Ultrapetita, pero ya es pacífica la doctrina y la jurisprudencia que consideran objetivamente producido ese vicio, cuando el juez, en el dispositivo del fallo o en el considerando contentivo de una decisión de fondo, se pronuncia sobre cosa no demandada o concede más de lo pedido, pues, como es sabido, el órgano jurisdiccional debe limitarse a decidir la controversia conforme a la demanda y a la defensa, sin que sea lícito exceder o modificar los términos en que los propios litigantes han planteado la controversia. No cabe distinguir así entre *extrapetita* y *ultrapetita*, como lo hacen algunos autores, sosteniendo que se está en presencia de *extrapetita*, cuando el juez dictamina sobre una cosa distinta de la demandada, y de *ultrapetita*, solamente cuando el juez concede más de lo pedido. La Casación asimila ambas expresiones; lo que parece conforme con la etimología latina de la palabra *ultrapetita*: más allá de lo pedido. La prohibición a los jueces de incurrir en *ultrapetita* es una manifestación particular del principio más general de la congruencia de la sentencia con la pretensión del actor y la defensa del demandado; por ello, el vicio de la *ultrapetita* sólo puede cometerse en el dispositivo de la sentencia, ya se encuentre ésta en la parte final del

fallo o en su considerando contentivo de una decisión de fondo, pues, como se ha visto antes, lo dispositivo de una sentencia puede no encontrarse íntegro en su parte final, porque hay muchos puntos que se resuelven en el cuerpo de la sentencia, especialmente en la parte motiva.

En el Derecho Venezolano, ha sido la jurisprudencia de Casación la que ha desenvuelto en gran parte la doctrina de la *ultrapetita*, por la frecuencia como este vicio es atribuido a los fallos de segunda instancia recurridos a Casación, siendo la mayoría de ellos desestimados por no adolecer el fallo del vicio que se le imputa. Es así como una abundante jurisprudencia de Casación, al negar la existencia del vicio en los casos denunciados, ha contribuido a perfilar el concepto y los caracteres de la *ultrapetita* en numerosos casos. El vicio de la *ultrapetita* se configura pues, objetivamente, cuando el Juez, en el dispositivo del fallo, o en el considerando contentivo de una decisión de fondo, se pronuncia sobre cosa no demandada o concede más de lo pedido".

Ha establecido el Código de Procedimiento Civil Venezolano (2004:198) que,

"... en sentencia de Casación Civil del 30 de abril de 1928, el vicio de la *Ultrapetita* no puede cometerse en principio, sino en la parte dispositiva del fallo por decidirse en ella sobre cosas no demandadas o por haberse dado más de lo pedido y sólo por excepción en algunos de los considerandos de la sentencia, cuando ese considerando contenga realmente de fondo en cualquiera de los dos sentidos preapuntados; la misma doctrina se estableció en sentencia de fecha 19 de Noviembre de 1937, poste-

rior a varias decisiones dictaminadas por la Sala de Casación Civil, como la de fecha 08 de agosto de 1960, indicó que al cometerse la Ultrapetita en el dispositivo del fallo, no puede entenderse aisladamente, sino que se debe tener en cuenta las consideraciones emitidas en la parte motiva.

En este sentido, se pronunció la extinta Sala de Casación Civil, Mercantil y de Tránsito de la Corte Suprema de Justicia, hoy Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 16 de Diciembre de 1964 y acordó mediante fallo que el ordenamiento jurídico no define el concepto jurídico de la Ultrapetita, pero en su defecto, la doctrina y la jurisprudencia, elaboraron la noción del vicio formal de la sentencia, consistentes según ellas en un exceso de jurisdicción del juzgador al decir cuestiones no planteadas en la litis, concediendo generalmente a alguna parte una ventaja no solicitada, o en otros términos dando más o más allá de lo pedido, que es la asignación etimológica del vocablo. Que el deber de los jueces en evitar incurrir en ultrapetita es consecuencia del principio de la congruencia que ha de estar presente en toda sentencia para así asegurar la debida correspondencia entre el fallo y el objeto de la litis”.

En este orden de ideas, la precitada jurisprudencia de fecha **16 de Diciembre de 1964**, en el juicio seguido por la ciudadana Graciela Torres Velásquez Vs. José H. Ettetdgui, con ponencia del Magistrado Dr. Carlos Trejo Padilla, en Sala de Casación Civil, estableció en términos textuales lo siguiente:

“...Nuestro ordenamiento procesal no define el concepto jurídico de la

ultrapetita, pero en su defecto la doctrina y la jurisprudencia han elaborado la noción del expresado vicio formal de la sentencia, consistentes según ellas en un exceso de jurisdicción del juzgador al decidir cuestiones no planteadas en la litis concediendo generalmente a alguna parte una ventaja no solicitada, o en otros términos, dando más o más allá de lo pedido que es la significación etimológica del vocablo. El deber impuesto a los jueces de evitar la incursión en ultrapetita es consecuencia del principio de congruencia que ha de estar presente en toda sentencia para asegurar la debida correspondencia entre el fallo y el objeto de la litis...”.
 ‘Nuestro comentarista Borjas al analizar tal punto expresa que ‘los jueces no pueden pronunciarse sobre cosa no demandada, ni adjudicar más de lo pedido; les está prohibido todo cuanto constituya extra o ultrapetita...’ (Cfr. G.F. N° 46, Segunda Etapa, pág. 673)’...”

De igual forma, en sentencia N° 3 de fecha **21 de marzo de 1991**, Exp. N° 90-0023, en el juicio seguido por la ciudadana Doris del C. Nowodworsky de Cister Vs. Fernando Martín Martín, el Magistrado Carlos Trejo Padilla, precisó:

“La doctrina pacífica y reiterada de este Supremo Tribunal sobre el vicio de ultrapetita, enseña lo siguiente: Nuestro ordenamiento procesal no define el concepto jurídico de la ultrapetita, pero en su defecto, la doctrina y la jurisprudencia han elaborado la noción del expresado vicio formal de la sentencia, consistente según ellas en un exceso de jurisdicción del juzgador al decidir cuestiones no planteadas en la litis concediendo generalmente a alguna parte una ventaja no solicitada, en otros

términos, dando más o más allá de lo pedido que es la significación etimológica del vocablo.... A los efectos de la nulidad del fallo, los expositores y la jurisprudencia, han asimilado a la ultrapetita propiamente dicha, el vicio de extrapetita que se configura cuando el juez decide sobre materia u objeto extraño al constitutivo en la controversia....”

Por su parte, resulta pertinente traer a colación sentencia dictada por esta Sala en fecha **8 de marzo de 1989**, en el juicio seguido por el ciudadano Jesús Salvador Malavé Marín Vs. Luis Malavé Toledo, con ponencia del Magistrado Dr. Adán Febres Cordero, en los siguientes términos:

(...Omissis...)

“...La significación y alcance del principio de la congruencia están relacionados básicamente con el concepto del problema judicial debatido entre las partes (Thema decidendum) y las dos reglas que emergen consecuentes: a) la de decidir *sólo* sobre lo alegado; y b) la de decidir sobre *todo* lo alegado. Con fundamento en la determinación del problema judicial que debe hacerse en la sentencia, podrá verificarse la llamada *incongruencia* del fallo, que puesta en relación con las dos reglas precedentes, puede dar lugar a la *incongruencia positiva*, cuando el Juez extiende su decisión más allá de los límites del problema judicial que le fue sometido; o a la *incongruencia negativa*; cuando el Juez omite el debido pronunciamiento sobre alguno de los términos del problema judicial...”

(...Omissis...)

Tomando en cuenta las reflexiones jurisprudenciales anteriormente citadas, la noción de la Ultrapetita no se

encuentra regulada dentro del marco del ordenamiento jurídico venezolano, como un concepto jurídico, sino que se ha desarrollado con el devenir de las situaciones fácticas y conflictividad de los fallos desde hace mucho tiempo, por lo que con sendas decisiones jurídicas, se ha establecido como vicio formal de la sentencia, es decir, cuando en un fallo se incurre en un exceso de jurisdicción por parte del juzgador al decidir, trayendo como consecuencia la contravención del principio de la congruencia del fallo. No obstante, en el proceso laboral es todo lo contrario, por cuanto si bien se plantea como facultad tipificada en el Parágrafo Único del Artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, también se encuentra dentro del mismo cuerpo normativo como vicio de sentencia en la previsión legal del 160 Numeral 4 ejusdem.

De acuerdo con Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006:36), en el proceso laboral venezolano, la incorporación de la Ultrapetita, como una facultad de sentenciar, tuvo como objetivo “... garantizar en el proceso el carácter de orden público y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador”.

En todo caso, el Juez ha de ser cauteloso al aplicar esta facultad pues debe tener en cuenta la necesidad de la prueba y de la prohibición del conocimiento privado en la decisión a proferir y deberá sacrificar la irrenunciabilidad de los derechos laborales, principios estos que se deben desarrollar y aplicar en la oportunidad de la celebración de la Audiencia de Merito o de Juicio y demás principios que reinan en dicha Audiencia.

2. Requisitos para que la facultad de ultrapetita se aplique en el proceso laboral

González, J. (2003:88) indica que esta innovación procesal se consagró en el párrafo único del artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que textualmente establece lo siguiente:

“Parágrafo Único: El Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas”.

De acuerdo con el referido autor, los requisitos para que esta innovación procesal se aplique en la Legislación Venezolana, son los siguientes:

- Que la sentencia sea dictada por el Juez de Primera Instancia de Juicio del Trabajo. Si el Juez de la Primera Instancia no se pronuncia sobre la procedencia de esta ultrapetita, por omisión, y alguna de las partes apela de la decisión, el Juez Superior del Trabajo, cuando aprecie el debate oral y las pruebas evacuadas podrá pronunciarse sobre todos los elementos de la controversia corrigiendo los vicios de orden público en que haya incurrido el Juez de la Primera Instancia con fundamento en el artículo 320 del Código de Procedimiento Civil, que se aplicaría en forma supletoria al presente caso, por la sencilla

razón que esta norma no colige con los principios de la ley procesal laboral sino mas bien coopera a que se haga realidad y se materialice la justicia laboral en nuestro país.

- Que los hechos fundamentales que sustentan la sentencia se hayan discutido en los debates procesales, es decir, que no existan vicios que violen el derecho a la defensa y al debido proceso o cualquier disposición de orden público que dejen en estado de indefensión a alguna de las partes.
- Que los hechos fundamentales de la sentencia estén debidamente probados y se haya ejercido el control de la prueba por los litigantes, porque el juez no puede extraer elementos de convicción fuera de las actas procesales y tampoco en forma subjetiva, a su prudente arbitrio, fundamentar la ultrapetita porque cree, por ejemplo, que el salario es mayor que el alegado y probado por las partes.
- Que exista plena prueba de que la suma demandada es inferior a la que le corresponde al trabajador demandante con fundamento en la legislación vigente o las convenciones colectivas y en lo alegado y probado por las partes, aunque no hayan sido reclamados expresamente en la demanda.
- Que los conceptos laborales que hacen procedente la ultra o extra petita estén consagrados expresamente en una norma legal o en una convención colectiva, pues es un requisito *sine qua non* para que proceda de pleno derecho.

- Que las diferencias a favor del trabajador demandante no hayan sido pagadas por el patrono.

Al respecto González, J. (2003:88) sostiene que:

“El fundamento de esta disposición de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana, se conjuga con los principios de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, protectorio o de tutela de los trabajadores y por el carácter de eminente orden de carácter público que tienen las normas laborales como se prevé en los artículos 3 y 10 de la Ley Orgánica del Trabajo”.

Ciertamente el principio proteccionista de los derechos de los trabajadores es primordial a los fines que se dé una tutela judicial efectiva mediante los órganos que imparten justicia, por cuanto las normas sociales son netamente de orden público y rigen a todos los venezolanos y extranjeros con ocasión de los servicios prestados bajo la subordinación de un patrono, y a sabiendas que los derechos laborales tienen rango constitucional, legal y procedimental, no pueden ser relajados por ningún particular, ni mediante cláusulas tipificadas en una convención de trabajo que desmejore la situación laboral; la excepción de la renunciabilidad de cualquier derecho, es la relacionada a una transacción o conciliación, considerados estos como medios anormales de terminación del proceso que son permitidos por el legislador, siempre y cuando reúnan los requisitos para que se les declare cosa juzgada.

No obstante, como se ha señalado para sentenciar Ultrapetita, el Juez, con base en los alegatos expuestos por

las partes, a viva voz, durante la celebración de la Audiencia de Juicio y sus respectivas prolongaciones (de ser necesarias), deberá tomar en cuenta que estos hechos estén fundamentados con las respectivas pruebas promovidas y siempre controlando las mismas, por lo que podrá el Juez ordenar el pago de conceptos cuando el demandante de la causa lo haya obviado en el petitum de la demanda; así mismo tiene el Juez, la facultad de otorgar sumas mayores que las demandadas, siempre que se compruebe algún beneficio laboral a favor del demandante y éste no haya sido cancelado o que se le haya cancelado de manera irregular por el patrono, trayendo como consecuencia, el pago de cantidades mayores que las reclamadas.

Se considera que surge la potestad del Juez en verificar el hecho y el derecho y así proferir o dictar su sentencia acorde a los lineamientos pautados con la normativa bajo estudio y garantizar los derechos sociales del trabajador, aspecto relacionado a que el Juez, debe limitarse a no extraer del mundo jurídico alguna prueba que no esté acorde con la controversia o algún beneficio el cual no esté regulado por las leyes o en convenciones que no sean aplicables al caso.

Ahora bien, para que el Juez de Juicio otorgue esos conceptos o sumas mayores que las requeridas, deben ser discutidas por las partes en el juicio, en principio debe existir esa discusión en el debate oral, siempre que no sea fuera de la realidad de los hechos.

Es preciso señalar, lo que indica Pérez, E. (2003:23-24),

“Finalmente el contenido del Parágrafo Único de este artículo se refiere a la extensión de las facultades del Juez de Juicio, para decretar pagos a los trabajadores por conceptos y montos no solicitados en la demanda, pero cuya procedencia en derecho dimana de los hechos objeto del debate que hayan resultado probados, de manera que su sola discusión en el proceso haya significado la posibilidad de control de los mismos por la contraparte. Se trata de una regla dirigida a superar las barreras formales de la ultrapetita y de la congruencia entre pretensión y fallo que, como sabemos, la doctrina conservadora los sitúa en el plano estrictamente cuantitativo y la doctrina liberal los considera en un sentido absolutamente cualitativo”.

Continúa el mismo autor señalando que,

“Los tradicionales suponen que el juez al fallar sólo debe conceder lo que estrictamente se le haya pedido, bien sea que se cuantifique en dinero o que se especifique en conceptos o rubros, en tanto que los liberales y los socialistas opinan que si el juez considera probados ciertos hechos que hayan trascendido al debate y de los cuales legalmente se desprenden otros montos o conceptos además de los pretendidos por el demandante, estos deben concederse, aun cuando no aparezcan en la demanda, siempre y cuando el demandado haya tenido la posibilidad de combatir la certeza de dichos hechos, controlar la prueba de los mismos y las consecuencias de su estimación. En este punto la ley es liberal, revolucionaria y pro-operario”.

La Audiencia de Juicio como acto procesal vinculante, es el elemento

central del proceso para la discusión, necesariamente debe existir la presencia del Juez como director del proceso, las partes intervinientes de la controversia así como sus representantes legales; a los fines de obtener con el mínimo esfuerzo la verdad y justicia social, a través de los alegatos expuestos, se deben concentrar los actos procesales por Audiencias y así evitar retardos innecesarios; es por lo que en esta discusión del juicio, el debate se sumerge en la evacuación de las pruebas que son permitidas y no prohibidas por el derecho laboral.

No obstante, los requisitos de la facultad de sentenciar Ultrapetita, en principio debe existir esa discusión en el debate oral, siempre que no sean fuera de la realidad de los hechos; es por ello que se establece la vinculación del juez a lo alegado y probado en autos de conformidad con lo establecido en el Artículo 12 del Código de Procedimiento Civil por aplicación analógica que permite el artículo 11 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y que establece lo siguiente:

“Los Jueces tendrán por norte de sus actos la verdad, que procurarán conocer en los límites de su oficio. En sus decisiones el Juez debe atenerse a las normas del derecho, a menos que la Ley lo faculte para decidir con arreglo a la equidad. Debe atenerse a lo alegado y probado en autos, sin poder sacar elementos de convicción fuera de éstos, ni suplir excepciones o argumentos de hecho no alegados ni probados. El Juez puede fundar su decisión en los conocimientos de hecho que se encuentren comprendidos en la experiencia común o máximas de experiencia. En la interpreta-

ción de contratos o actos que presenten oscuridad, ambigüedad o deficiencia, los Jueces se atenderán al propósito y a la intención de las partes o de los otorgantes, teniendo en mira las exigencias de la ley, de la verdad y de la buena fe.”

Los hechos deben necesariamente ser discutidos ante el Juez de Juicio en el debate oral que por mandato constitucional y legal debe cumplirse a cabalidad, ello permite al Juzgador lograr una clara percepción de la controversia; se genera una comprensión más exacta y nítida por la comunicación directa (principio de inmediación) y del material probatorio que se discute; y así poder juzgar personalmente, luego del debate procesal, todo con la finalidad de aplicar el derecho en beneficio del débil jurídico que es el trabajador demandante.

En atención a lo anterior, la facultad de sentenciar Ultrapetita, se desliga de manera relativa del principio de la congruencia del fallo, puesto que debe existir la conexidad e interrelación entre el tema debatido, referido a los alegatos de la demanda como las defensas y excepciones del demandado y los hechos efectivamente probados en el debate judicial y no de manera absoluta, puesto que el Juez no puede desprenderse de la interpretación que el artículo 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo consagra, en el sentido que la sentencia deberá redactarse en términos claros, precisos y lacónicos, sin la transcripción de actas ni documentos que integren el expediente, siempre tomando en cuenta los motivos de hecho y de derecho y la determinación del objeto controvertido.

Se considera que este principio de la congruencia del fallo en materia laboral, no es estrictamente concebido dada la naturaleza del proceso, y que el mismo no debe estar sumergido en excesivas formalidades, de ello se genera la justicia expedita, la celeridad del proceso como la uniformidad y concentración de los actos que conlleven a la orientación del Juez en dictar su sentencia.

Henríquez La Roche, R. (2003: 57-58) sobre la normativa del Parágrafo Único del Artículo 6 de la ley adjetiva laboral sostiene que:

“El Parágrafo Único de este artículo 6º también autoriza al Juez de Juicio –osea, al definido como tal en el artículo 17 (no el de apelación ni el magistrado de casación)– para “condenar a sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas”. El Juez, pues, ejerciendo una función tuitiva del trabajador, puede realizar correcciones cuantitativas en los conceptos reclamados, siempre que tales correcciones no sean fruto de una valoración subjetiva sino de las pruebas que surjan de los autos. La doctrina cita al respecto la siguiente Glosa: “*Si advocatus tus minus pro te allegavit, quam debuit, vel omisit, quod omittere non debuit, hoc supplere potest iudex et proferre*”, etc” (si el abogado alega por ti menos de lo debido, u omite lo que no debe omitir, el juez puede suplir tal falta) (cfr CAPPELLETTI, MAURO: *ob.cit.*, pp. 126-127). Nótese que el Parágrafo Único en comento autoriza sólo al Juez de Juicio (Art. 15) a ordenar el pago de

conceptos no pretendidos o hacer los ajustes de cantidades, por lo que la atribución, interpretada restrictivamente, no le compete al Juez Superior del Trabajo (Art. 165) ni a la Sala de Casación Social. Dicha interpretación restrictiva se impone, en nuestra opinión, para salvaguardar la garantía constitucional que exige disponer del tiempo y de los *medios adecuados* para la defensa (Art. 49.1 Const. Rep). Porque el procedimiento de casación va dirigido únicamente a anular o a defender la sentencia recurrida, y es solo cuando se casa ese fallo que la Sala pasa, incontinentemente, como tribunal de instancia, a dirimir la controversia y determinar la procedencia de las pretensiones deducidas y las defensas opuestas, sin que medie ninguna audiencia o debate entre la casación y la decisión del mérito de la causa. En lo que hace al Tribunal Superior, la restricción se impone también, pues en segunda instancia no hay oportunidad para nuevas pruebas cuyo objeto se concrete al nuevo debate sobrevenido por la apelación ejercida (...)

Dentro de este mapa referencial, la facultad le da al Juez una función correctiva en el proceso, evitando valoraciones subjetivas; es donde la sana crítica juega un valor importante en una decisión laboral, previo al examen de perspectivas establecidas que se podrían considerar como los hechos y unas perspectivas adicionales al conocimiento de los hechos, originándose múltiples valoraciones que deben ser correlacionadas con las circunstancias del caso en particular, escogiendo el Juez las pertinentes circunstancias, dándole valor a unas y desechando otras, deviniendo que los conceptos,

indemnizaciones o sumas de cantidades de dinero sean condenadas conforme a esa percepción o intuición del desarrollo de la contienda y en base a la prueba.

Con esta orientación, el artículo 151 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo ha establecido lo siguiente: “En el día y la hora fijado para la realización de la audiencia de juicio, deberán concurrir las partes o su apoderado, quienes expondrán oralmente los alegatos contenidos en la demanda y en su contestación, y no podrá ya admitirse la alegación de nuevos hechos”.

Henríquez, H. (2004:409) ha indicado con respecto al artículo precedente, lo siguiente:

“De acuerdo al Parágrafo Único del artículo 6, este artículo 151 establece un momento preclusivo en cuanto a la alegación de hechos nuevos que puedan suscitar, durante la audiencia, un nuevo debate. De manera que la traba de la litis no ocurre con la contestación de la demanda –momento propio del proceso escrito dividido en compartimientos estancos-. Ocurre en el debate oral y pueden ser considerados y acordados por los jueces en las distintas instancias, siempre que se hayan hecho valer en esta primera instancia de juicio”.

Por su parte Santana, J. (2007:199) señala que,

“Si bien es cierto que la gran mayoría de los jueces, con base al contenido del art. 151 *eiusdem*, se pronunciaron por la prohibición de admitir alegatos de hechos nuevos ante el Juez de Juicio, no es menos cierto que otro grupo manifestó su preocupación en el sentido de que tal prohibición está reñida con la posibilidad

que tiene el Juez de ordenar el pago de conceptos, prestaciones o indemnizaciones distintos a los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos y probados en el juicio, toda vez que si las partes no puede alegar nuevos hechos en su exposición, será difícil, aunque no imposible, que se plantee la discusión sobre tales conceptos o prestaciones distintos a los requeridos”.

Sigue expresando el autor que,

“En efecto, como es sabido, el acta final de la Audiencia Preliminar no refleja todo lo que verdaderamente sucedió en el curso de dicha audiencia. Es posible que durante el desarrollo de la misma se hayan discutido asuntos como prestaciones o indemnizaciones no contenidos en la demanda, pero de ello no hay constancia en autos. Por lo tanto será en el momento de la comparecencia ante el Juez de Juicio cuando tales alegatos se podrán realizar. De aplicarse la norma en sentido literal, mal podría el Juez condenar a pagar conceptos no reclamados, según la previsión del art. 6 de la ley adjetiva. Por ello considera que la referida prohibición se refiere única y exclusivamente a aquellos conceptos que se encuentran fuera del ámbito de la Ley Orgánica del Trabajo y que no fueron reclamados en el libelo de la demanda, incluyendo los beneficios contractuales o de los derivados de una convención colectiva.

De ser así sería perfectamente posible reclamar durante la audiencia de juicio, indemnizaciones que corresponden al trabajador, pero que se olvidó de hacerlo en el libelo de la demanda, como por ejemplo vacaciones o utilidades, etc. Admite un grupo de jueces que es posible en dicha audiencia de juicio hacer alegatos de ca-

ducidad, prohibición de la ley de admitir la acción propuesta y falta de jurisdicción, ya que se trata de perentorias oponibles en todo estado y grado del proceso”.

Con la presentación del escrito de la contestación de la demanda, en fase de culminación de la Audiencia Preliminar o primigenia, no se traba la litis sino que ocurre en el debate oral (Audiencia de Juicio). Es por ello que el Artículo 6 Parágrafo Único de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se considera que destruye esta concepción debido a que en el debate oral se enervan todas las defensas a que haya lugar y tomando en cuenta las convicciones del juez, como lo probado y debatido en el juicio, es donde emerge esa facultad, de otorgar más de lo pedido en el libelo, lo relevante, es tomar en cuenta las alegaciones nuevas en base a la pretensión del actor y siempre relacionado con el *thema litigandum* y el principio de la oralidad dentro del proceso laboral.

Estos hechos nuevos deben ser distintos de los señalados en la demanda y es necesario que sean discutidos en el juicio, se presume pues que esta discusión de la premisa menor (hechos) es por la observancia de otros medios probatorios que hacen reflexionar a las partes y proceder a aplicar las defensas respectivas en el debate probatorio, a los fines de que les prospere en derecho la nueva petición, sin embargo, el Juez en base al principio *iura novit curia*, es decir, que conoce el derecho, debe tomar en cuenta la normativa bajo análisis puesto que es imperativa y vinculante si se quiere, para la defensa de las partes especialmente del trabajador demandante que busca

la garantía constitucional referida a la tutela judicial efectiva.

Esta facultad que tiene el Juez de Juicio, a los fines de otorgar más de lo peticionado, se centra en la celebración de la Audiencia de Juicio donde la inmediatez se patentiza ante el principio de la publicidad del acto. Con relación al alegado de hechos nuevos (siendo estos prohibidos por la ley, en base al artículo 151) que lleguen al conocimiento del Juez, se consideran herramientas esenciales para poder proferir en su sentencia, conceptos distintos a los pedimentos del libelo de la demanda, siempre que sean demostrados y trayendo como consecuencia la condenatoria en más de lo pedido, por lo que la admisibilidad del hecho nuevo en el debate oral debería ser permitido en el proceso laboral.

Se considera además que al debatirse el hecho nuevo, deberá el Juez de Juicio, dejar constancia de ello mediante acta para mayor esclarecimiento al momento de dictar su sentencia; puesto que es un hecho que las partes no han dejado establecido en el Libelo de la Demanda, siempre y cuando existan pruebas de que dicho concepto reclamado, como prestaciones o alguna indemnización, no haya sido cancelado por la accionada, además el Juez aplicará las máximas de experiencia como los indicios y presunciones que surjan dentro del debate probatorio; es recomendable que el hecho nuevo discutido sea precisamente en la fase de mérito, pues, se aplica la función de juzgador y controlador de las pruebas así como de los hechos controvertidos en el debate judicial.

De igual forma, esta facultad le da el poder discrecional al Juez de aplicar la sana crítica contenida en el artículo 10 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el sentido de que al momento de apreciar las pruebas durante el debate o evacuación en la Audiencia de Juicio, el Juez de Juicio aplicará su lógica y máximas de experiencias, no dejando a un lado lo que se prueba y se alega en el juicio, sustento indispensable para que este Juez pueda otorgar la Ultrapetita o más de lo pedido, a favor del demandante. Lo que se busca con esta facultad es satisfacer el interés general y social y el debido proceso en el que impere la seguridad jurídica y se garantice el equilibrio de las partes y el derecho de defensa, que está indisolublemente ligado a las condiciones de tiempo, modo y espacio, establecidos en la normativa laboral.

Así mismo, los presupuestos procesales que debe observar y aplicar el Juez de Juicio para ejercer esta facultad, se circunscriben a la oralidad y la inmediación, puesto que todo hecho debe ser expresado y alegado por las partes, existe ese contacto directo de las partes con el Juez así como con las pruebas, se busca lograr la concentración de los actos para que el juzgador no pierda de vista la secuencia de los hechos discutidos durante el debate, y garantizar así un conocimiento rápido, efectivo y actual, buscar la verdad del hecho controvertido aun y cuando el pedimento no se haya indicado en el libelo de la demanda.

Con respecto a los hechos nuevos debatidos en juicio, se presenta la conflictividad de que al establecerse que no

son estos hechos permitidos, se presume que sí son válidos al momento del debate procesal, puesto que no tendría sentido la normativa del Parágrafo Único del artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; se perdería la real naturaleza social de los derechos del trabajador, cuando expresamente lo ha permitido el legislador patrio con el innovador precepto adjetivo, en el sentido de la discusión de estos en el debate; es por lo que al existir la modalidad del proceso mixto, a saber, oral y escrito, éstos hechos nuevos debatidos en el acervo probatorio deberían ser permisibles para sentenciar Ultrapetita.

Por lo anterior, se puede indicar que el conocimiento del juez no puede ser privado ni de manera subjetiva, no debe aportar elementos de convicción porque cree o presume sino basado en las pruebas y que además sean discutidos y que se compruebe realmente que al demandante se le vició su consentimiento a los fines de obtener conceptos, indemnizaciones o prestaciones sociales menores de los que realmente le correspondían, para ello el Juez de Juicio también está facultado para esclarecer los hechos controvertidos de la causa mediante pruebas de oficio o a petición de parte interesada, cuando los medios probatorios sean insuficientes todo ello de conformidad con lo establecido en los Artículos 71 y 156 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En definitiva, se evidencia realmente que la posibilidad de que el Juez de Juicio, ordene al pago de conceptos o sumas mayores que las demandadas, es decir, fallos cualitativos o cuantita-

tivos, está ligada a la búsqueda de esclarecer los hechos controvertidos, mediante pruebas evacuadas por el mismo Juez, bajo la investidura del director del proceso, dejando a salvo las consignadas por las partes intervinientes en el juicio, por lo que no queda ceñido ni limitado al momento de dictar su sentencia.

En este sentido, Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006: 35), sostienen lo siguiente:

“El Parágrafo Único del artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dispone: El Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones distintos de los requeridos, cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con esta ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas. Esta disposición no existía en el proyecto elaborado bajo el auspicio de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia. En las observaciones que hicimos a este proyecto por solicitud de la Subcomisión de Asuntos Laborales, Gremiales y Sindicales de la Asamblea Nacional **propusimos la incorporación de esta facultad para el juez del trabajo venezolano, primero porque ella está consagrada en numerosas legislaciones como la argentina y la colombiana, y segundo porque mediante el ejercicio de esa facultad se tutela el principio de irrenunciabilidad de los derechos del tra-**

bajador (...). Por su parte consideramos que esta facultad de sentenciar *ultrapetita* o *extrapetita* puede ser compatible con el debido proceso, pues se trata de garantizar en el proceso el carácter de orden público y la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador cuando, por ejemplo queda demostrado que el trabajador devengaba en realidad un salario mayor que el invocado en su demanda, lo cual incrementa la cuantía de los beneficios reclamados, o que existe una cláusula de la convención colectiva que el trabajador no invocó y que le acuerda utilidades mayores que las previstas en la ley. En estos supuestos, aunque la sentencia no sea congruente con el tema *litigandum* (alegos de la demanda y defensas del demandado), lo es con respecto a los hechos efectivamente probados en el proceso” (resaltado nuestro).

Conforme a lo reseñado anteriormente, ciertamente en la legislación colombiana, como Poderes del Juez está el de otorgar *Ultrapetita* en la sentencia y lo consagra en el Artículo 50 del Código Procesal del Trabajo, que establece lo siguiente:

“El juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas”.

De acuerdo con este Artículo, los fallos *Extra* o *Ultra petita* obedecen a

una facultad especial en materia laboral que el legislador atribuyó en determinadas circunstancias y condiciones al Juez de Primera Instancia, a fin de garantizar una protección especial a la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios mínimos, establecidos en las normas laborales (Artículo 53 Código Procesal del Trabajo), salvo para los casos en que pueda conllevar una variación del proceso, como lo señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 14 de junio de 1982, con apoyo en otra de la Sala de Casación Civil del 22 de junio de 1973, de manera que puedan ser supervisados y controlados en la segunda instancia, con salvaguarda del principio de la *no Reformatio in Perius*, todo lo cual, a su juicio, no contraviene norma alguna del Estatuto Superior, sino que por el contrario lo desarrolla.

En opinión de Podetti, fallar “*ultra petita*” es una facultad y no un deber. Vale decir, que el Juez no está obligado, procesalmente hablando, a pronunciarse “*ultra petita*”, como lo está, por ejemplo, a impulsar de oficio el procedimiento. Es una facultad análoga a la de ordenar, de oficio, medidas de prueba. Puede o no ejercitar estas facultades, según se lo aconseje su sentido de la justicia y de la prudencia y mesura que deben orientar sus decisiones. La Corte mendocina (Argentina) entiende que ,

“En base a los hechos denunciados por el actor y las pruebas rendidas en la causa, el Tribunal Laboral en ejercicio de las facultades que le otorga el sistema de la sana crítica racional

(artículo 69 del Código de Procedimiento Laboral), valora cada prueba en particular y todas ellas en su conjunto a fin de integrar e interpretar los datos e información que aportan al proceso.

En opinión de Falcón y Trionfetti el juez se encuentra vinculado por la causa por la que la norma es alegada, pero no por la norma invocada como fundamento de la pretensión. En este sentido siempre que de los hechos invocados por el actor y de las probanzas producidas (de parte u oficio) nazca una pretensión tácita a favor del rubro, podrá la sentencia acoger el crédito del actor, supliendo omisiones de éste, y fallando ultrapetita”.

Para mayor ilustración, el Código Orgánico Procesal del Trabajo de la República de Bolivia, Decreto Ley 16.896 del 25 de julio de 1979, en el Libro II de las normas procesales en general, Título I, del Procedimiento del Trabajo. Capítulo Primero, Disposiciones Generales, específicamente en su Artículo 64 dispone lo siguiente:

“El Juez de primera instancia podrá condenar por pretensiones distintas de las pedidas, cuando se trata de salario mínimo, salario básico, vacaciones, declaraciones o condenas sustitutivas que según Ley correspondan por las expresamente pedidas en la demanda, siempre que los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y se hallen debidamente probados. Podrá también condenarse al pago de sumas mayores que las pedidas en la demanda, cuando en el proceso se establezca que éstas son inferiores a las que corresponden al demandante de conformidad con la Ley”.

Dada las argumentaciones del Derecho Comparado en relación a la Ultrapetita, se deduce, pues que ésta es una facultad del Juez Laboral para condenar al pago de conceptos distintos de los peticionados en la Demanda. En relación al Derecho Venezolano, ha sido la génesis de la facultad del Juez de Juicio el consagrado en la Legislación Colombiana, donde marca la pauta en nuestro derecho procesal, puesto que se considera esta potestad como prerrogativa para que el director del proceso sea el encargado de impulsarlo.

Por su parte, los países anteriormente mencionados, también rompen la concepción civilista, en el sentido de ser el Juez Laboral, más flexible en sus decisiones a favor de los demandantes y de la observancia de la irrenunciabilidad de los derechos sociales de estos.

3. Contradicción del artículo 6 párrafo único con el artículo 160, numeral 4 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

El legislador patrio otorga la facultad de sentenciar en más de lo pedido, pero por otro lado, plantea como contravención tipificada en el Artículo 160, Numeral 4 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que la sentencia será nula cuando contenga Ultrapetita. Sin duda, se trata de una contradicción jurídica de las normas, puesto que al Juez de Juicio se le otorga esa facultad, en el sentido de ordenar pagos y conceptos, como prestaciones o indemnizaciones en beneficio de la irrenunciabilidad de los derechos sociales, como se refirió en páginas anteriores, es por lo que se infiere que la nu-

lidad planteada en el artículo 160 numeral 4 ejusdem, desnaturaliza el sentido real y hermenéutico de la búsqueda de los derechos laborales por medio del Artículo 6, Parágrafo Único de la referida Ley, así como la equidad, el principio del control de la prueba y las convicciones en las que en base a los alegatos expuestos como lo probado en actas, se sumerge el Juez de Juicio.

En vista de esta situación, el Juez se encuentra expuesto a que su sentencia sea declarada nula por la Alzada, por cuanto existe un choque de dos normas contenidas en una misma ley, es decir, dos preceptos autonómicos, uno de los cuales permite al Juez de la Alzada anular la sentencia, pero que al mismo tiempo podría vulnerar tanto los beneficios obtenidos por el actor peticionados en el Libelo de la Demanda, como los discutidos y probados en el debate oral; se abatiría lo que legal y procedimentalmente se obtuvo con éxito en la Primera Instancia.

Al respecto, Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006:36) han señalado lo siguiente:

“(…) propongo la modificación del artículo 168 del Proyecto (ahora artículo 160 de la Ley), en el siguiente sentido: 1) Eliminar en el ordinal 4^a la ultrapetita como motivo de nulidad de la sentencia o dejar a salvo el caso cuando el juez ejerza la facultad de adecuar el dispositivo del fallo al verdadero contenido y alcance de los derechos del trabajador; y 2) incorporar en el mismo artículo un párrafo único con el siguiente texto: El juez supliendo el error u omisión del trabajador, puede condenar al pago de suma mayor que la reclamada en la demanda, siempre que éste sea acreedor de ella, de conformidad con la ley, con el

contrato individual o con la convención colectiva de trabajo. Puede igualmente condenar al pago de prestaciones o indemnizaciones distintas de las reclamadas, cuando exista plena prueba de que el trabajador es acreedor de ellas. Esta propuesta fue aceptada por la Comisión y se incorporó la facultad del Juez de sentenciar ultrapetita o extrapetita como un párrafo único en el Artículo 6 de la ley; pero no se hizo la salvedad en el Artículo 160 en el cual sigue apareciendo, sin excepción alguna, el vicio de ultrapetita como motivo de nulidad de la sentencia, lo que constituye una evidente incoherencia normativa”

Por su parte, Henríquez La Roche, R. (2003:429), sostiene que “(…) entre los defectos de forma se encuentra la abstracción de la instancia y la incongruencia o ultrapetita, que consiste en conceder mas (*ultrapetita*) o cosa distinta (*extrapetita*) a lo pretendido en la demanda. Si el juez omite pronunciamiento, se dice que incurre en *citra petita*.

El primero de los mencionados autores propone eliminar la Ultrapetita del Artículo 160, Numeral 4 de la ley adjetiva laboral o que en su defecto, se incorpore la salvedad de incurrir en ella (en la Ultrapetita) cuando fehacientemente esté comprobada la prueba donde la patronal deba algún concepto que sea a favor del trabajador demandante; mientras que el segundo, considera que la Ultrapetita es un defecto de forma.

En todo caso, ineludiblemente debe eliminarse el Numeral 4 de la disposición 160 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, toda vez que para el proce-

so laboral (tomando en cuenta los principios que reinan en dicho proceso), no tendría sentido darle la facultad plena al juez laboral en el acervo probatorio y que conforme a la sana crítica, los indicios, presunciones, máximas de experiencia y lo alegado y probado en actas, pueda lograr una sentencia justa con base a un silogismo jurídico y/o persuasión jurídica lógica razonable, cuando en el mismo cuerpo normativo, es considerada la Ultrapetita por el legislador como causal de nulidad.

Sin duda, el legislador incurrió en incoherencia normativa cuando expresamente señala que, el Juez de Juicio podrá ordenar el pago de conceptos o cantidades de sumas mayores que las demandadas, todo en beneficio del demandante, por lo que la nulidad de la sentencia no se considera el que contenga Ultrapetita, como defecto de forma, por cuanto los defectos meramente formales podrían considerarse como formalismos no esenciales siempre y cuando no ataquen el razonamiento jurídico plasmado por el Juez en su sentencia y a sabiendas que una decisión judicial de conformidad con lo establecido en el Artículo 159 Ley Orgánica Procesal del Trabajo, debe ser congruente con los hechos debatidos y las probanzas consignadas y evacuadas, es por lo que ésta nulidad se considera superflua en el cuerpo normativo procesal, por consiguiente, dada la conflictividad de normativas, el numeral 4 del Artículo 160 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo debe necesariamente ser eliminado en una futura reforma de dicha Ley.

Consideraciones Finales

En la presente investigación, se infiere que la Ultrapetita en el Derecho Laboral Venezolano, no es un vicio formal de la sentencia, sino una facultad de sentenciar en más de lo pedido a favor del trabajador, observando el orden público y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Esta facultad, le da el poder al Juez de aplicar la sana crítica en el sentido que al momento de apreciar las pruebas durante el debate o evacuación en la Audiencia de Juicio, aplicará su lógica y reglas de experiencia, no dejando a un lado lo que se prueba y se alega en el juicio, sustento indispensable para que el Juez pueda otorgar la Ultrapetita o más de lo pedido, a favor del demandante, sin incurrir en el sometimiento del conocimiento privado y/o subjetivo como operador de justicia; lo que se busca es satisfacer el interés general y social.

Por lo tanto, en base a las argumentaciones de ilustres autores y jurisprudencia, se concluye que al ser consagrada la Ultrapetita como facultad, por cuanto es el Juez de Juicio quien podrá aplicarla, corresponde a este observarla y aplicarla sin aprensión y bajo su prudente arbitrio, toda vez que daría paso a un nuevo paradigma estructural de sentenciar tomando en cuenta, la carestía del reclamante en lograr una decisión acorde al ordenamiento jurídico y a la más pronta aproximación a la verdad.

Además, por tratarse el nuestro de un proceso mixto (oral-escrito), deben ser permitidos los hechos nuevos,

siempre y cuando existan las probanzas de los mismos y que se deje constancia mediante un acta o auto para mejor proveer de ese hecho nuevo, para esclarecer los hechos debatidos y poder sentenciar con Ultrapetita.

Finalmente, es necesario eliminar el Numeral 4 del Artículo 160 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, dada la evidente incoherencia normativa al establecerse la Ultrapetita, como facultad y a la vez como causal de nulidad de la sentencia; por cuanto prevalece entre ambas, la normativa del Parágrafo Único del Artículo 6 de la precitada Ley, puesto que es una norma que favorece en la aplicación del ordenamiento jurídico, al más débil jurídico (trabajador demandante) y da mayor cabida a la aplicación de los auxilios probatorios como los indicios y las presunciones para el Juez, manteniéndose incólume la aplicación del principio de control de la prueba.

En consecuencia, se recomienda modificar el Parágrafo Único del Artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, donde se señala que “El Juez de Juicio **podrá** ordenar el pago...” en el siguiente sentido: “El Juez de Juicio **deberá** ordenar el pago...siempre y cuando existan probanzas de ello”; de manera que no sea una facultad sino un deber del Juez el cumplimiento de dicha normativa, puesto que no tendría sentido, buscar la verdad así como la garantía a la irrenunciabilidad de los derechos y del orden público de las normas.

De igual forma, permitir en la normativa del 151 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los hechos nuevos conforme al debate procesal en fase de

juicio, siempre y cuando exista la prueba a discutir y debatir y que conforme a ello, se levante un acta o auto para mejor proveer para esclarecer los hechos debatidos.

Y por último, eliminar del artículo 160 de la citada Ley, el numeral 4to, puesto que tipifica que la sentencia será “nula” cuando contenga Ultrapetita, a sabiendas que el mismo Legislador, ha consagrado el sentenciar Ultrapetita (Parágrafo Único del Artículo 6), como una facultad, y/o un beneficio en búsqueda de la tutela judicial efectiva y seguridad de las partes en el juicio, la igualdad y preeminencia de los derechos mínimos de los trabajadores y su no renunciabilidad; para así evitar que los Jueces Superiores, en base a dicha previsión legal, acuerden anular la sentencia de Primera Instancia.

Referencias Bibliográficas

BELLO, H. (2005). **Tratado de Derecho Probatorio**. Tomo I. Caracas. Editorial Livrosca C.A.

Código de Procedimiento Civil y normas complementarias (2004). Editores Legis. Caracas.

CONGRESO NACIONAL DE JUECES DEL TRABAJO (2005). Colección Eventos N° 17. Porlamar. Estado Nueva Esparta. Caracas. Venezuela. Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia.

GONZÁLEZ, J. (2003). **La Reclamación Judicial de los Trabajadores**. Caracas. Editorial Vadell.

HENRÍQUEZ LA ROCHE, R. (2003). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas.

PÉREZ, E. (2003). **Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas. Ediciones Vadell.

RENGEL, A. (1995). **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano**. Caracas. Editorial Arte.

SANTANA, J. (2007). **El Proceso Laboral y sus Instituciones. Un análisis de la Visión de los Jueces Laborales sobre la L.O.P.T.** Caracas. Ediciones Paredes.

SENADO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. "Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social". Disponible en: www.secretariasenado.gov.co. Fecha de Consulta: 15-05-2008.

Sentencia de fecha 16 de Diciembre de 1964, en el juicio seguido por Graciela Torres Velásquez Vs. José H. Etedgui, con ponencia del Magistrado Dr. Carlos Trejo Padilla, en Sala de Casación Civil. Pierre Tapia, Oscar. "Jurisprudencia de la CSJ". Año XXVI. Índice 1999. Volumen 5.

Sentencia de fecha 08 de Marzo de 1989, en el juicio seguido por el Jesús Salvador

Malavé Marín Vs. Luis Malavé Toledo. Sala de Casación Civil con ponencia del Magistrado Dr. Adán Febres Cordeiro. Ramírez y Garay. "Jurisprudencia Venezolana". Tomo CLXIII.

Sentencia de fecha 21 de Marzo de 1991. Exp. N° 90-0023, en el juicio seguido por Doris del C. Nowodworsky de Cister Vs. Fernando Martín Martín. Sala de Casación Civil con ponencia del Magistrado Carlos Trejo Padilla. Ramírez y Garay. "Jurisprudencia Venezolana". Tomo CLXIII.

VILLASMIL, F. Y VILLASMIL, M. (2006). **Nuevo Procedimiento Laboral venezolano**. Segunda Edición. Maracaibo.

VINDEL ESPECHE, Leandro (2007). "Delimitaciones de la sentencia Ultra petita. Principios en juego. De la procedencia de la sentencia ultra petita". En: **Revista Científica EFT**. No 26. Disponible en: www.revista_cientificaeft@fibertel.com. Fecha de consulta: 25-04-2008.